CINQUIÈME RAPPORT ANNUEL 1979-80

LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL EN ÉDUCATION

Province
de
l'Ontario

La Commission des relations de travail en éducation fut créée par l'Article 60 de *la Loi des négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants, 1975*, afin de rendre harmonieuses les relations entre les conseils scolaires et les enseignants. La Commission se compose des membres suivants:

Bryan M. Downie, *président*
Brian P. Bellmore, *vice-président*
Gail Brent
Gabrielle Levasseur
John C. Ronson

Le Directeur général et Secrétaire de la Commission est G.R. Allan. Les Bureaux de la Commission sont situés au 111, Chemin Avenue, Suite 400, Toronto, Ontario, Canada M5R 3J8.

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE		Page
I	INTRODUCTION	1
II	LE CLIMAT DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES EN 1979-80	2
III	LES ACTIVITÉS DE LA COMMISSION	3
	1. Services de liaison	3
	2. Sélection et formation des personnes nommées par la Commission	4
	3. Assistance technique	5
	4. Arbitrage des griefs	5
	5. Nomination dans les arbitrages de griefs	5
	6. Avis au Lieutenant-Gouverneur en Conseil	6
	7. Autres décisions et résolutions de la Commission	6
IV	LA PROCÉDURE DES NÉGOCIATIONS	7
	1. Les parties	7
	2. Renouvellements conformément à la Loi	9
	3. Durée des conventions	9
	4. Personnes qui portent assistance	10
	5. Enquêtes	11
	6. Détermination de la bonne foi en cours de négociation	13
	7. Arbitrage volontaire exécutoire/Choix d'offre finale	14
	8. Contrôle des votes: offre finale, grève et ratification	15
	9. Grèves, lock-out et fermetures d'écoles	16
	10. Règlements décidés par voie de législation	16
APPENDICES		
A	ORGANIGRAMME DU PERSONNEL	19
B	LISTE DES PUBLICATIONS	20
C	ÉTAT DES DÉPENSES	21
D	RÉSUMÉ DES NÉGOCIATIONS, 1979-80	22

Ce cinquième rapport annuel couvre la période du 1er septembre 1979 au 31 août 1980. Les activités concernant le renouvellement des conventions expirant le 31 août 1980 ou après cette date ne figurent pas dans le rapport.

Les citations figurant dans ce cinquième rapport annuel ont été traduites en français uniquement pour la facilité du lecteur. Pour le texte officiel de ces citations, veuillez-vous reporter au texte original en anglais.

Ontario

La Commission
des relations de travail
en éducation

Téléphone 416/922-7679

111, chemin Avenue
Suite 400
Toronto, Ontario
M5R 3J8

Aux Membres de l'Assemblée législative
Province de l'Ontario

CINQUIÈME RAPPORT ANNUEL
1979-80

Mesdames et Messieurs les Membres,

Nous avons l'honneur de présenter le Cinquième rapport annuel de la Commission des relations de travail en éducation.

PARTIE I INTRODUCTION

La Commission des Relations de Travail en Éducation a été instaurée en 1975 par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil, avec mission de superviser les négociations collectives entre les conseils scolaires et les enseignants. Ce Rapport donnera le résumé des diverses activités de la Commission pendant la période du 1er septembre 1979 au 31 août 1980.

Monsieur Owen B. Shime, Président de la Commission, a donné sa démission le 30 octobre 1979. Durant les quatre années de sa présidence, Monsieur Shime a contribué à la mise au point:

— d'un système d'information indépendant
— de règlements et de procédures administratifs
— de programmes de formation pour parties neutres
— d'un ensemble de résolutions quasi-judiciaires

Grâce en grande partie à Monsieur Shime, les négociations dans le secteur de l'Éducation ont atteint un degré de perfectionnement qui était impossible à prédire en 1975.

Le Lieutenant-Gouverneur en Conseil a suppléé à trois postes vacants à la Commission. (Deux membres ont donné leur démission tard dans l'année qui a fait l'objet du dernier rapport.) Le Dr. Bryan M. Downie, professeur à la Queen's University, a été nommé au poste de Président; il avait rédigé une étude définitive sur les négociations dans le secteur de l'Éducation en Ontario. Brian P. Bellmore, avocat de Toronto, a été nommé Vice-Président, et Madame Gail Brent, avocate et arbitre à London, a été nommée membre de la Commission.

Les activités principales de la Commission ont été les suivantes:

1. La Commission des Relations de Travail en Éducation a fait une présentation écrite et orale pour la Commission Matthews qui fut fondée par le Ministre de l'Éducation afin de revoir la procédure des négociations d'après la Loi de 1975 sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants. Le rapport de la Commission Matthews comprenait 49 recommandations. Les points principaux de ce rapport montrent l'engagement vis-à-vis de la procédure actuelle de négociation, une modification dans l'équilibre des forces entre les parties, et la nécessité de nouvelles initiatives dans la procédure de négociation. Le Ministre a indiqué qu'il y aurait des révisions dans la Loi.

2. La Commission des Relations de Travail en Éducation a tenu deux sessions de formation à l'intention de tierces parties qui seront appelées à assister les parties. Les personnes qui ont été recrutées viennent de milieux différents. Quatre sont des anciens négociateurs-enseignants, trois des anciens conseillers ou administrateurs, huit des universitaires se spécialisant dans ce domaine, et 8 autres des avocats spécialisés en relations de travail. Un internat a été créé et fait partie de la procédure. Les futurs enquêteurs ont entre autres dû rédiger un rapport "simulé" qui a été évalué par le personnel de la CRTE. Les médiateurs potentiels assisteront à une session de médiation en qualité d'observateurs.

3. Des efforts ont été effectués pour améliorer la méthode pour fournir des renseignements aux parties. Le personnel des recherches a maintenant accès à des renseignements sur le personnel non enseignant qui sont mis à la disposition des parties et des tierces parties neutres. Afin d'obtenir les renseignements les plus récents possibles, certains sont maintenant demandés par téléphone. De plus, le format de la Situation dans la Province a été changé. Cette publication, auparavant bi-annuelle, est maintenant publiée 5 fois par an.

4. La Commission a procédé à une expérience en médiation de griefs. Le temps et l'argent épargnés, ainsi que l'habileté déployée par le médiateur pour résoudre une situation difficile sont des éléments qui montrent que ce service sera sans aucun doute bénéfique aux parties.

5. La Commission a continué à offrir son assistance technique aux parties afin de promouvoir des relations "harmonieuses" entre celles-ci, ainsi que l'ordonne la Loi. Le personnel des Services Extérieurs a assisté les enseignants et les conseillers de quatre juridictions séparées en examinant leurs relations mutuelles et la procédure utilisée dans leurs négociations.

6. La Commission a engagé un chercheur universitaire afin de rassembler des preuves empiriques sur la procédure de négociation au cours des 5 dernières années.

7. Deux domaines ont été particulièrement mis en évidence et valent la peine d'être notés: d'un côté, la médiation précédant l'enquête a été utilisée à nouveau cette année, et d'un autre côté, la Commission s'efforce au maximum d'augmenter l'influence de l'enquête à l'échelle locale.

8. Afin d'améliorer les relations publiques, la Commission a ajouté aux tâches du nouveau directeur d'administration celles de directeur de l'information.

La Commission est consciente de la complexité des négociations collectives dans le secteur de l'Éducation. Cependant, malgré l'augmentation des pressions sociales, technologiques, économiques et politiques sur le système scolaire, elle est persuadée que la méthode peut aboutir. La Commission pense que l'amélioration dans les communications, la maturité dans les négociations collectives ainsi que la volonté de créer de meilleures relations sont les conditions essentielles pour trouver des solutions aux nombreux problèmes auxquels le système scolaire doit faire face.

PARTIE II LE CLIMAT DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES EN 1979-80

Le déclin dans les inscriptions, les restrictions financières et l'inflation expliquent en grande partie pourquoi en 1979-80 les négociations ont été difficiles et ont duré si longtemps. En termes statistiques, les négociations de cette année ont demandé un plus grand nombre d'enquêteurs et de médiateurs, et davantage de scrutins contrôlés. C'est durant cette même année qui fait l'objet du présent rapport que le recours aux moyens de pression a été le plus grand depuis que la Loi est entrée en vigueur. Parmi ces moyens de pression, nous avons eu l'arrêt de

travail le plus long dans l'histoire de l'éducation en Ontario, ainsi que la première grève par les enseignants des écoles primaires publiques.

Pourtant, nous avons connu des faits positifs. Le nombre des conventions négociées valables pour plus d'une année a augmenté de façon significative et est passé de 38 en 1978-79 à 94 en 1979-80. Parmi celles-ci, deux ont été conclues pour trois ans.

PARTIE III LES ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

1. *Services de liaison*

(a) Services mobiles

La Commission se tient au courant des négociations entre les enseignants et les conseils scolaires par l'intermédiaire de son personnel des Services Extérieurs, dont chaque membre a la responsabilité de contrôler les négociations dans une région déterminée de la Province. Ce contact régulier est effectué au moyen de contacts par téléphone et de visites sur place; chaque agent des Services Extérieurs peut ainsi se faire une idée de la région dans laquelle les négociations collectives ont lieu, se familiariser entièrement avec les parties et suivre l'évolution des négociations au niveau local. À leur tour, les parties apprennent à connaître le représentant de la Commission et sont mieux renseignées sur la Loi et les règlements, procédures et ressources de la Commission. Grâce à cet échange, la Commission peut réunir des rapports sur le progrès des négociations, et clarifier les procédures prévues par la Loi. En outre, le personnel des Services Extérieurs a également la responsabilité de s'assurer que les exigences légales soient remplies lorsqu'il organise et contrôle les scrutins.

Les tierces parties nommées officiellement par la Commission représentent un avantage particulier dans cette méthode que la Commission utilise pour se tenir au courant des négociations entre les enseignants et les conseils scolaires. Quand elle doit juger si une nomination est indiquée et si la personne à nommer comme médiateur ou enquêteur possède les qualifications nécessaires, la Commission peut se fier aux renseignements et avis de première main donnés par les agents de ses Services Extérieurs.

(b) Services des Recherches

Le personnel des Services des Recherches réunit et donne aux parties des renseignements qui les aideront dans leurs négociations, en leur adressant une série de publications et en répondant à leurs questions.

Informations: La convention collective est le document de base où la Commission trouve ses informations. Le personnel des Services des Recherches codifie plus ou moins 200 conventions par année (le nombre des conventions collectives NÉGOCIÉES varie chaque année, étant donné que certaines conventions restent en vigueur pendant plus d'une année). Les renseignements sur les traitements, les avantages sociaux et les conditions de travail proviennent de ces conventions et ils sont ajoutés à une banque de données informatiques. Durant l'année 1979-80, le

personnel des Services des Recherches a traité plus de 1,000 demandes de renseignements.

Grâce à la collaboration du Ministère de l'Éducation, la Commission a reçu des informations sur les dépenses que les conseils scolaires ont effectuées pour divers indemnités et avantages accordés au personnel enseignant. Ces renseignements sont venus s'ajouter à ceux qui figurent déjà dans la banque des données de la Commission.

La bibliothèque de référence de la Commission possède une copie de chaque convention collective, rapport d'enquête rendu public, décision d'arbitrage, choix d'offre finale et décision de la C.R.T.E.

Publications: Durant l'année 1979-80, la Commission a publié et mis à la disposition de toutes les parties une série de publications sur les avantages sociaux assurés accordés au personnel, les gratifications de retraite, les procédures en matière de règlement de griefs, la moyenne pondérée des traitements sur grille, les statistiques des rémunérations, et les conditions de travail (voir Appendice B).

Le personnel des Services des Recherches a publié un "Guide sur le Service d'Information". Essentiellement, cette publication explique aux parties la façon dont les renseignements sont rassemblés, et comment et quand les parties peuvent se les procurer.

Évaluation des enquêtes: Les parties ayant recouru à la procédure d'enquête durant l'année 1978-79 ont fait l'objet d'une étude dont les résultats ont été combinés à ceux d'études précédentes afin de pouvoir présenter une évaluation d'ensemble. Les résultats ont été publiés en décembre.

Ces résultats montrent que les parties pensent en général que la procédure d'enquête peut les aider à trouver des solutions, tout particulièrement lorsque des recommandations sont faites. De plus, cette procédure n'exerce pas d'effets négatifs sur les rapports entre les parties durant leurs négociations.

Projets: La Commission a plusieurs projets qu'elle compte poursuivre de manière plus intensive l'année prochaine:

- fournir aux parties, et en particulier aux tierces parties nommées par la Commission, des renseignements sur les questions financières et les conditions de travail du personnel non enseignant.
- améliorer les installations de traitement par ordinateur afin d'augmenter la capacité de l'analyse des données.
- des recherches sur la procédure des négociations collectives.

2. *Sélection et formation des personnes nommées par la Commission*

Une autre tâche dévolue à la Commission aux termes de la Loi est de "choisir, et en cas de besoin, de former des personnes pouvant agir en qualité de médiateurs, enquêteurs, arbitres et arbitres-sélecteurs" (Article 61(1) (e)).

(a) Choix des personnes chargées de prêter assistance

La Commission possède une liste d'enquêteurs, médiateurs et arbitres disponibles, dans laquelle elle choisit selon les besoins ceux qui devront prêter leur aide aux négociations collectives. Cette liste contient des arbitres, des avocats, des hommes d'affaires, des professeurs et d'anciens enseignants spécialisés en règlements de conflits entre personnel et direction. La Commission continue à rechercher des personnes que leurs formation, expérience et connaissance des négociations collectives dans le domaine de l'enseignement rend aptes à fournir leur aide en qualité de tierce partie dans les négociations entre enseignants et conseils.

(b) Formation

Durant l'année qui fait l'objet de ce rapport, la Commission a patronné deux importants séminaires destinés aux tierces parties neutres. Un de ces séminaires était consacré à la médiation et s'adressait aux personnes impliquées dans la médiation ou intéressées par cette spécialité. Un séminaire complémentaire sur la médiation est prévu pour le printemps de 1981. En plus des séminaires pour tierces parties, un autre séminaire a été tenu pour les directeurs d'éducation nouvellement nommés, afin de les familiariser avec les services et les règlements de la Commission.

3. Assistance technique

Dans quatre juridictions, le personnel de la Commission a été appelé à améliorer les communications et les rapports entre les parties. Dans chacune des juridictions, la Commission a prêté son assistance après que les deux parties en avaient fait la demande.

4. Arbitrage de griefs

Pour la première fois, la Commission a nommé une tierce partie dans le but de SE POSER COMME MÉDIATEUR lors d'un grief. À la suite de cette expérience, plusieurs facteurs — les frais, la rapidité de la procédure et le caractère privé, ainsi que la possibilité laissée aux parties de trouver leur propre solution — ont amené la Commission à envisager l'éventualité d'inclure cette procédure dans ses services réguliers.

5. Nominations dans les arbitrages de griefs

La Loi n'impose pas à la Commission de s'immiscer dans la solution d'un grief entre les parties. Toutefois, dans certaines conventions écrites, des procédures négociées en matière de griefs précisent que la Commission peut être priée de nommer un arbitre unique ou un président d'un conseil d'arbitrage pour résoudre le grief lors de l'étape finale et obligatoire de la procédure. Dans tous les autres cas, la Commission est obligée de faire la nomination si les parties ne se mettent pas d'accord sur le choix d'une personne.

Le Tableau 1 montre qu'en 1979-80, la Commission a nommé huit présidents de conseil d'arbitrage.

TABLEAU 1

NOMINATIONS SE RAPPORTANT AUX ARBITRAGES DE GRIEFS, 1979-80

Classification des conseils	Nominations par la CRTE	Nature des nominations
Conseils scolaires —Élémentaires	1	Président de conseil d'arbitrage
Conseils scolaires —Secondaires	6	Présidents de conseil d'arbitrage
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles catholiques séparées	1	Président de conseil d'arbitrage
Autres conseils scolaires	—	—
Total	8	

6. Avis au Lieutenant-Gouverneur en Conseil

L'Article 61 (1) (h) de la Loi précise qu'il est du devoir de la Commission:

"... de prévenir le Lieutenant-Gouverneur en Conseil lorsque, selon l'opinion de la Commission, la continuation d'une grève, d'un lock-out ou de la fermeture d'une ou de plusieurs écoles empêchera les élèves affectés par la grève, le lock-out ou la fermeture d'une ou de plusieurs écoles de terminer avec succès leurs études."

Durant l'année de convention 1979-80, la Commission a donné son avis au Lieutenant-Gouverneur en Conseil lors du conflit entre le conseil scolaire de Sudbury et ses enseignants du secteur secondaire.

7. Autres décisions et résolutions de la Commission

1. En 1979-80, la Commission a été priée de prendre une décision sur la nomination d'un enquêteur pour les négociations entre le conseil scolaire de la municipalité de York et le District 14 de la Ontario Secondary School Teachers' Federation. La demande avait été introduite parce que ni la procédure d'enquête de l'année précédente, ni la médiation subséquente n'avaient abouti à la conclusion d'un règlement pour l'année de convention 978-79. Un vote fut tenu sur l'opportunité d'une grève, mais il n'obtint pas la majorité; d'autre part, les parties n'avaient pas décidé conjointement de faire résoudre leur différend par une forme

de solution faite par une tierce partie avant le 31 août 1979. En fait, les parties étaient sans convention collective pour l'année 1978-79.

La question soumise à la Commission consistait à savoir s'il fallait nommer un enquêteur en septembre 1979. La décision de la Commission de ne pas nommer d'enquêteur était fondée sur celle rendue l'année précédente dans une situation similaire. Cette décision a été reproduite entièrement aux pages 10, 11, et 12 du Quatrième Rapport Annuel de 1978-79.

2. La Commission a également été priée par le conseil scolaire du comté de York et le District 11 de la Ontario Secondary School Teachers' Federation de prendre une décision sur une objection envers un vote de ratification à tenir. Sur la recommandation du Directeur Général du Scrutin, la Commission remania ses instructions destinées aux directeurs de scrutin comme suit:

> Le Directeur de Scrutin devra organiser et contrôler tous les arrangements pour tenir un ou plusieurs scrutins. Le Directeur de Scrutin devra s'abstenir de toute activité ou conduite susceptible d'influencer l'issue du ou des scrutins et devra instruire les surveillants en conséquence.

PARTIE IV LA PROCÉDURE DES NÉGOCIATIONS

1. Les parties

Durant l'année 1979-80, environ 73,200 enseignants de l'Ontario ont négocié leurs conditions d'emploi conformément aux dispositions de la Loi. Le Tableau 2 ci-dessous résume le nombre des conseils scolaires et des sections affiliées classées par genre, et le nombre d'enseignants employés par ces mêmes conseils.

TABLEAU 2

NOMBRE DE CONSEILS SCOLAIRES, SECTIONS AFFILIÉES ET ENSEIGNANTS EN ONTARIO 1979-80

Classification des conseils	Nombre de conseils	Nombre de sections affiliées				
		FWTAO	OPSMTF	OECTA	AEFO	OSSTF
Conseils scolaires	76*	76	76	—	25	76
Conseils scolaires de l'agglomération torontoise*	1	1	1	—	—	—
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles catholiques séparées	48	—	—	47	40	—
Autres conseils d'écoles publiques	42	4	7	—	—	—
Autres conseils d'écoles séparées	13	1	1	5	4	—
Conseils scolaires secondaires	1	—	—	—	—	—
Conseils sur terres de la Couronne, d'hôpitaux, des Centres de l'Hydro-Ontario et Provincial Schools Authority (autorité scolaire de la province)	23	8	8	—	4	2
Total	194	90	93	52	73	79
Nombre d'enseignants	106,206	30,066	14,766	19,478	5,459	36,257

Le conseil scolaire de l'Agglomération torontoise, qui administre les écoles pour élèves retardés éducables, n'administre pas d'écoles élémentaires et secondaires comme tel; toutefois, ses enseignants sont membres des sections affiliées des écoles élémentaires, F.W.T.A.O. et O.P.S.M.T.F.

2. Renouvellement conformément à la Loi

Les 194 conseils scolaires et les 387 sections affiliées citées au Tableau 2 ont été engagés dans les 184 séries de négociations en 1979-80, ainsi que l'indique le Tableau 3. Il faut noter que le nombre de négociations pour une année peut varier (a) selon le nombre des parties ayant remis un avis signifiant leur intention de négocier et (b) selon l'année durant laquelle la convention existante prend fin.

TABLEAU 3
SITUATION DES NÉGOCIATIONS, 1979-80

Classification des conseils	Non soumises à négociation*	Soumises à négociation
Conseils scolaires —Élémentaires	11	63
Conseils scolaires —Secondaires	20	54
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles catholiques séparées	6	42
Autres conseils scolaires	1	21
Total	38	180**

* Accord valable pour plus d'une année, conclu durant une année de convention précédente.

** Outre ces 180 situations, nous en avons quatre autres (2 dans le secteur élémentaire et 2 dans le secteur secondaire) n'ayant pas été réglées en 1978-79; les négociations ont continué l'année suivante et ont abouti à des règlements valables pour plusieurs années comprenant l'année de convention 1979-80.

3. Durée des conventions

Le Tableau 4 indique la manière dont se répartissent les durées et les dates d'expiration des conventions conclues pour la période 1979-80.

Les 92 conventions valables pour deux années et les 2 conventions valables pour 3 années représentent un record de conventions de plus d'une année conclues durant une même année depuis l'entrée en vigueur de la Loi. Le record précédent des conventions de plus d'une année était de 38 en 1978-79.

TABLEAU 4

DURÉE ET DATES D'EXPIRATION DES CONVENTIONS CONCLUES EN 1979-80

Classification des conseils	Non réglé	1 an 31 août 1980	2 ans 31 août 1981	3 ans 31 août 1982
Conseils scolaires —Élémentaires	—	28	34	1
Conseils scolaires —Secondaires	4	24	25	1
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles catholiques séparées	—	17	25	—
Autres conseils scolaires	—	13	8	—
Total	4	82	92	2

4. Personnes qui portent assistance

Les médiateurs ou "personnes appelées à assister" ainsi que les dénomme l'article 14 de la Loi, peuvent être désignés en tout temps, soit sur la décision de la Commission, soit à la demande d'une ou des deux parties moyennant consentement de la Commission. Le médiateur peut aider les parties à trouver elles-mêmes des solutions à leur conflit, ou suggérer des solutions ou des méthodes pour résoudre véritablement le problème. Chaque type de médiation est aussi unique et individuel que le sont les médiateurs. Cette forme d'assistance est moins officielle que l'enquête — qui sera discutée à la section suivante — dans ce sens qu'il n'existe aucune obligation en matière de délais, de rapports écrits ou de recommandations. La médiation est conforme à l'esprit de la Loi qui veut que les parties disposent d'une aide extérieure avant que les positions ne se durcissent, ou sinon après l'enquête obligatoire, et que la médiation soit une solution de rechange viable appelée à remplacer les moyens de pression utilisés pour aboutir à une solution. Comme pour les autres sortes d'interventions d'une tierce partie, cette aide prend fin dès que les parties parviennent à un accord.

Le Tableau 5 donne la répartition des médiations pour la période 1979-80.

TABLEAU 5

DÉSIGNATIONS DE MÉDIATEURS, 1979-80

Classification des conseils	Nbre de cas de négocia-tions	Pas de médiation	Médiation uniquement	Médiation uniquement avant enquête	Médiation uniquement après enquête	Médiation avant et après enquête
Conseils scolaires —Élémentaires	63	39	1	1	20	2
Conseils scolaires —Secondaires	54	31	3	2	13	5
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles catholiques séparées	42	28	—	—	11	3
Autres conseils scolaires	21	19	—	—	2	—
Total	180	117	4	3	46	10

Soixante-trois (35%) des 180 séries de négociations ont fait l'objet d'une médiation officielle. Ce pourcentage équivaut à peu près celui de l'année 1978-79 (34.8%) durant laquelle 72 des 207 négociations ont eu recours à la médiation officielle.

En ce qui concerne les nominations d'enquêteurs et de médiateurs, il y en eut cette année 5 de moins pour le premier poste, et 9 de moins pour le second qu'en 1978-79. Mais il faut souligner le fait que 46 médiateurs furent engagés après l'enquête. Ceci représente une augmentation de sept pourcent à ce stade des négociations. Il faut noter également que durant les négociations, l'accent a été placé davantage sur des questions se rapportant aux conditions de travail et à la sécurité de l'emploi, questions qui sont peut-être plus difficiles à résoudre que celles liées à la rémunération.

5. Enquêtes

L'enquête donne aux parties la possibilité d'éclaircir et, espère-t-on, de résoudre les différends existant entre elles dans le but d'aboutir à un accord avant l'expiration de leur convention existante. Le recours à cette procédure devient obligatoire lorsque cette date — le 31 août — a été dépassée. En outre, cette procédure doit être suivie nécessairement avant que les enseignants aient le droit de se mettre en grève ou qu'un conseil scolaire puisse déclarer un lock-out. La procédure d'enquête reconnaît également le droit du public de savoir quelles sont

les questions en litige et de connaître la position de chacune des parties sur ces mêmes questions avant que le programme scolaire normal puisse être interrompu.

La Commission peut nommer un enquêteur à n'importe quel stade des négociations si une des parties ou les deux à la fois en font la demande, ou si la Commission juge que les parties sont arrivées dans une impasse et ont besoin d'aide. L'enquêteur, qui est une tierce partie neutre, examine une situation locale déterminée et rédige un rapport. Un délai — trente jours — est fixé durant lequel il doit rencontrer les parties, examiner leurs documents écrits, écouter leurs suggestions verbales et soumettre un rapport à la Commission qui à son tour le distribue aux parties. Le rapport doit spécifier les points sur lesquels les parties sont d'accord et ceux pour lesquels il y a dissension. L'enquêteur a le droit de faire des recommandations sur les points en litige mais elle ne sont aucunement obligatoires pour les parties.

Celles-ci disposent ensuite d'un délai de 15 à 20 jours pour arriver à un accord. Si l'accord n'intervient pas pendant cette période, le rapport sera rendu public. Si les parties parviennent à un règlement à un des stades de l'enquête, celle-ci prend fin automatiquement.

Le Tableau 6 donne un compte rendu des enquêtes effectuées dans la province pour l'année de convention 1979-80. Le nombre des nominations est similaire à celui de l'année passée (114 sur 207 conventions). Sur les 181 séries de négociations menées durant l'année de convention 1979-80, 109 (60%) ont nécessité ce type d'assistance. Comme pour les années précédentes, pratiquement toutes les nominations d'enquêteur ont été effectuées conformément à l'article 15 de la Loi qui déclare:

> "... l'accord collectif écrit ou la convention qui était en vigueur entre les parties prend fin durant les négociations entre les parties destinées à instaurer ou revoir une convention, et qu'aucune enquête n'a eu lieu de la manière prévue à la Part. 1975, chap. 72, art. 15".

Soixante-dix-neuf pourcent des rapports ont été remis aux parties; le pourcentage des rapports rendus publics a augmenté de 61% en 1978-79 à 71% en 1979-80.

TABLEAU 6

NOMBRE DE NOMINATIONS D'ENQUÊTEUR, DE RAPPORTS REMIS AUX PARTIES ET DE RAPPORTS RENDUS PUBLICS, 1979-80

Classification des conseils	Nombre de conseils où un enquêteur a été nommé	Rapport remis aux parties	Rapports rendus publics
Conseils scolaires —Élémentaires	42	31	29
Conseils scolaires —Secondaires	36	31	27
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles catholiques séparées	24	20	17
Autres conseils scolaires	7	4	4
Total	109	86	77

6. Détermination de la bonne foi en cours de négociation

Au cours de l'année 1979-80, la Commission a été saisie de huit plaintes pour mauvaise foi en cours de négociation. Le nombre de plaintes est le même que celui de l'année précédente. Le Tableau 7 en donne le détail.

TABLEAU 7

BONNE FOI EN COURS DE NÉGOCIATIONS, 1979-80

Demandeur	Défendeur	Résultat
Section affiliée à l'O.S.S.T.F.	Conseil scolaire du Comté de York	Terminé
Sections affiliées à la F.W.T.A.O. et à l'O.P.S.M.T.F.*	Conseil scolaire de West Parry Sound	Terminé
Sections affiliées à la F.W.T.A.O. et à l'O.P.S.M.T.F.*	Conseil scolaire de Peel	Terminé
Section affiliée à l'O.S.S.T.F.*	Conseil scolaire du Comté de Stormont, Dundas et Glengarry	En suspens
Section affiliée à l'O.S.S.T.F.	Conseil scolaire de Norfolk	Terminé
Section affiliée à l'O.S.S.T.F.*	Conseil scolaire de North York	Terminé
Section affiliée à l'O.S.S.T.F.	Conseil scolaire de Peel	Terminé

* Commencé durant l'année de convention 1978-79.

7. Arbitrage volontaire exécutoire/Choix d'offre finale

S'il y a consentement mutuel, les parties peuvent faire leur choix entre les deux options impliquant une solution par une tierce partie: l'arbitrage volontaire et le choix d'offre finale. Dès qu'un règlement négocié intervient à un moment quelconque, la procédure se termine immédiatement. Le Tableau 8 montre la fréquence de ces deux procédures durant la période de ce Rapport.

(a) Arbitrage volontaire exécutoire

Huit conventions ont été conclues en 1979-80 à la suite d'un arbitrage volontaire exécutoire. Ce chiffre contraste avec les sept conventions qui ont été conclues au moyen de cette forme d'intervention de tierce partie en 1978-79. En 1978-79, une seule situation avec moyen de pression avait nécessité ce genre d'intervention. Il en a été exactement de même en 1979-80.

Les parties peuvent choisir entre un arbitre unique et un conseil d'arbitrage composé de trois personnnes. Trois cas ont eu recours à un arbitre unique, cinq autres à un conseil d'arbitrage.

TABLEAU 8

CONVENTIONS CONCLUES AU MOYEN DE L'ARBITRAGE VOLONTAIRE EXÉCUTOIRE OU DE CHOIX D'OFFRE FINALE, 1979-80

Classification des conseils	Conventions conclues par arbitrage volontaire exécutoire	Conventions conclues par choix d'offre finale
Conseils scolaires —Élémentaires	2	—
Conseils scolaires —Secondaires	6	2
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles catholiques séparées	—	—
Autres conseils scolaires	—	—
Total	8	2

(b) Choix d'offre finale

Cette procédure prévoit que chacune des parties présente sa position finale sur les questions demeurées en litige, en y joignant éventuellement les preuves à l'appui de leurs thèses; ces positions finales doivent être communiquées à l'autre partie et à l'arbitre-sélecteur dans un délai de 15 jours après la nomination de celui-ci. Les parties doivent ensuite remettre leurs réponses par écrit sur les positions de l'autre partie; l'arbitre-sélecteur a le droit de tenir une ou plusieurs audiences.

Dans les quinze jours qui suivent la dernière audience (ou un avis des parties pour s'en abstenir), l'arbitre-sélecteur doit choisir dans son intégralité une offre dont les conditions feront alors partie de la convention, en même temps que les points sur lesquels les parties avaient marqué leur accord au cours des négociations.

En 1979-80, deux conventions ont été conclues au moyen de choix d'offre finale (voir Tableau 8); dans les deux cas, l'offre finale sélectionnée fut celle des enseignants.

Pour l'année ayant fait l'objet du rapport de 1978-79, le choix d'offre finale ne fut appliqué qu'une fois. Dans ce cas également ce fut l'offre finale des enseignants qui fut sélectionnée.

8. Contrôle des votes: Offre finale, Grève et Ratification

Avant tout fait de grève, les enseignants doivent demander par écrit la dernière offre du conseil scolaire sur tous les points acceptés et tous les points

encore en litige. Ils devront alors tenir un scrutin secret sur la dernière offre du conseil, scrutin qui sera contrôlé par la Commission. Si les enseignants rejettent l'offre, ils pourront alors tenir un second scrutin secret afin de déterminer s'ils sont en faveur d'une grève; ce second scrutin doit également être contrôlé par la Commission.

TABLEAU 9
SCRUTINS CONTRÔLÉS SUR OFFRE FINALE DU CONSEIL, GRÈVE ET RATIFICATION, 1979-80

Classification des conseils	Votes sur offre finale du conseil	Votes sur grève	Votes sur ratification
Conseils scolaires —Élémentaires	1	1	2
Conseils scolaires —Secondaires	12	9	4
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles catholiques séparées	12	7	2
Autres conseils scolaires	1	1	—
Total	26	18	8

En 1979-80, la Commission a été appelée à contrôler 26 scrutins d'enseignants se rapportant à une dernière offre du Conseil scolaire et 18 scrutins concernant des grèves, par rapport à 14 scrutins sur la dernière offre et 8 sur les grèves au cours de 1978-79. La Commission a également contrôlé huit scrutins de ratification concernant des conventions conclues après que la grève était terminée.

9. Grèves, Lock-out et Fermetures d'écoles

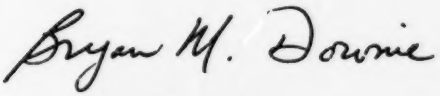
En 1979-80, 8 des 18 votes sur le recours à la grève ont été en faveur de ce moyen de pression. Les détails des divers moyens de pression figurent au Tableau 10.

Les huit situations ayant recouru à un moyen de pression forment un contraste avec les trois cas de l'année 1978-79. La grève et le lock-out dans les écoles secondaires de Sudbury ont duré pendant 56 jours d'enseignement.

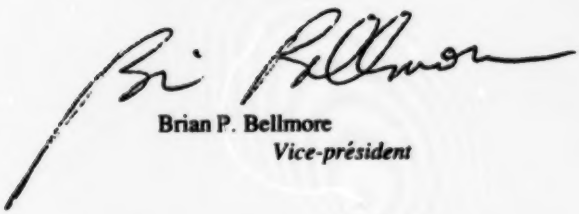
10. Règlements décidés par voie de législation

En 1979-80, le pouvoir législatif de l'Ontario n'a pas été appelé une seule fois à intervenir légalement dans des situations où des moyens de pression avaient été utilisés.

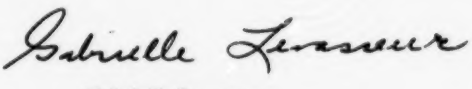
LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL EN ÉDUCATION



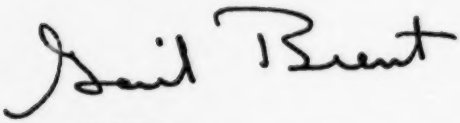
Bryan M. Downie
Président



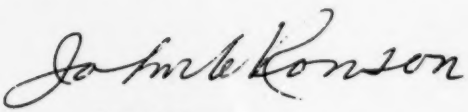
Brian P. Bellmore
Vice-président



Gabrielle Levasseur
Commissaire



Gail Brent
Commissaire



John C. Ronson
Commissaire

TABLEAU 10

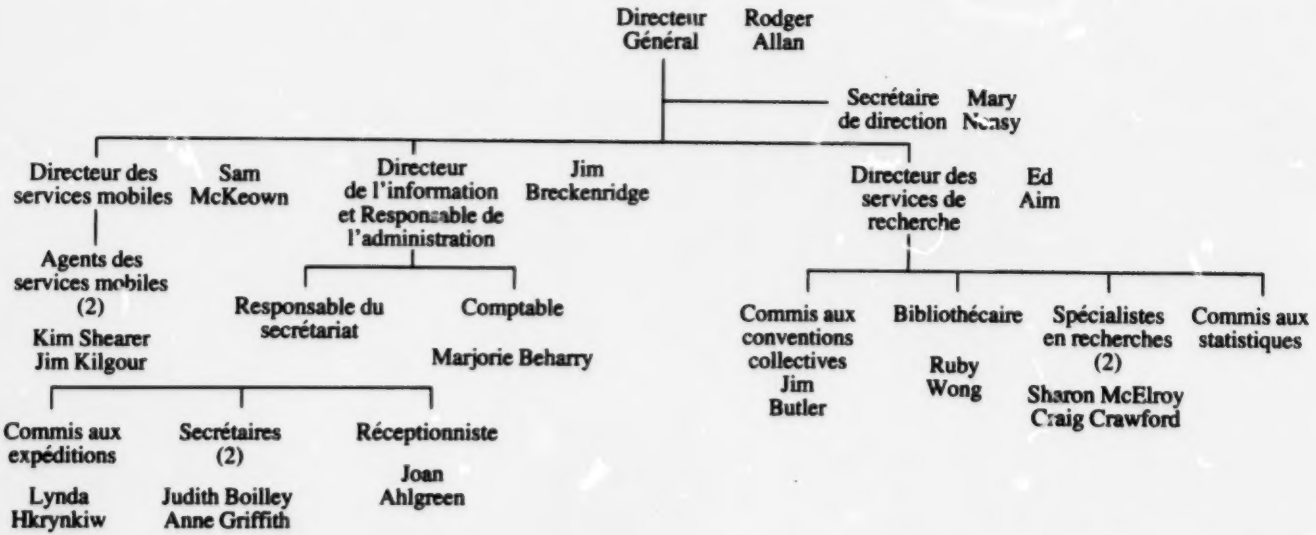
GRÈVES, LOCK-OUT ET FERMETURES D'ÉCOLES, 1979-80
1 SEPTEMBRE 1979 — AOÛT 1980

Conseil	Nombre d'ecoles	Nombre d'enseignants dans section affiliée	Nombre d'eleves affectés	Moyens de pression	Durée	Resultat final
Comté de York	15	968	16,274	Grève du zèle Fermeture d'école	1-6 sept./79* 5-6 sept./79 (3 journees de classe)	Arbitrage volontaire executoire
Peel Elementaires	123	2,573	51,749	Refus de travail Grève du zèle	2-21 oct./79 22 oct./79 (14 journees de classe)	Arbitrage volontaire executoire
North York Secondaires	50	2,407	33,427	Grève du zèle	29 oct. — 13 déc./79 (40 journees de classe)	Mediation/ Arbitrage volontaire executoire
Comté de Brant Elementaires	41	566	11,078	Refus de travail	14 nov. — 13 dec./79 (22 journees de classe)	Negocie
Comté de Lambton Secondaires	8	489	7,721	Refus de travail	29 janv. — 30 mars/79 (39 journees de classe)	Mediation/ Arbitrage volontaire executoire
Sudbury Secondaires	17	870	13,526	Refus de travail Lock-out	6 fev. — 4 mai/80 11 mars — 4 mai/80 (56 journees de classe)	Negocie
C.E.S.C. de Frontenac	16	234	4,576	Refus de travail	20 fév. — 10 mars/80 (14 journees de classe)	Negocie
C.E.S.C. de Nipissing	35	430	7,539	Refus de travail	30 avr. — 26 mai/80 (18 journees de classe)	Negocie

*Continuation d'un moyen de pression mis en œuvre depuis juin 1979

APPENDICE A

ORGANIGRAMME DU PERSONNEL
La Commission des relations
de travail en éducation



APPENDICE B

PUBLICATIONS POUVANT ÊTRE OBTENUES AUPRÈS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL EN ÉDUCATION

Conventions collectives entre conseils scolaires et enseignants: Résumés individuels

La situation dans la province

Arbitrage des griefs: Résumés de décisions d'arbitrage concernant des litiges entre les parties prises conformément la *Loi des négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants, 1975*.

Placement des enseignants: Répartition de la grille des enseignants de l'Ontario. Total des enseignants et des inscriptions.

Séries Monographies:

- No. 12 Statistiques sur les rémunérations, 1978-79
- No. 13 Moyenne pondérée des traitements sur grille, 1978-79 et 1979-80
- No. 14 Procédures en matière des règlement de griefs et d'arbitrage, 1979-80
- No. 15 Avantages sociaux assurés et gratifications de retraite, 1979-80

Séries Clauses:

- No. 14 Rapport entre le nombre des élèves et des enseignants, effectifs des classes et nombre d'heures à enseigner, 1979-80

APPENDICE C

ÉTAT DES DÉPENSES DU 1er AVRIL 1979 AU 31 MARS 1980

CATÉGORIES	BUDGET	TOTAL	DÉPENSES RÉELLES	TOTAL
TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS	$374,900		$368,192	
AVANTAGES SOCIAUX	67,200		52,748	
	$442,100		$420,940	
TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS				
Communications	10,000		9,309	
Courrier	12,000		12,712	
Colis	1,000		281	
Déplacements — personnel	30,000		31,402	
Déplacements — autres	70,000		77,737	
		123,000		131,441
SERVICES				
Publicité	2,000		600	
Location, photocopie	6,000		6,017	
Services de traitement des données	25,000		22,940	
Frais de ménage	—		350	
Frais des conférences	5,000		5,472	
Commissaires	28,300		27,746	
Services spécialisés	210,000		219,568	
Entretien des immeubles	1,000		303	
Entretien de l'équipement	2,000		584	
Services spéciaux	35,000		41,317	
		314,000		325,198
MATÉRIEL				
Mobilier de bureau	1,000		244	
Accessoires	400		—	
Fournitures médicales	—		25	
Fournitures de bureau	6,000		7,446	
Imprimés	40,000		41,066	
Divers	1,000		—	
Transferts dans autre section	2,000		2,778	
		50,400		51,559
TOTAL		$929,800		$929,138

APPENDICE D

RÉSUMÉ DES NÉGOCIATIONS, 1979-1980

Négociations menées en conformité avec la Loi, 1979-1980

Nombre total de négociations entre conseils scolaires et enseignants en Ontario	180
Nombre total de négociations n'ayant pas nécessité l'aide officielle de la Commission	71
Nombre d'enquêteurs désignés	109*
Nombre de situations avec nomination de médiateur	63
Règlements par arbitrage volontaire exécutoire	8
Règlements par choix d'offre finale	2

**Remarque: Dans certaines séries de négociations on nomma à la fois un enquêteur et un médiateur.*

Number/
Numéro

LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL EN ÉDUCATION

Rapport Annuel

1980-81

Ontario

La Commission
des Relations
de Travail en
Éducation

Téléphone (416) 922-7679

111 Chemin Avenue
Suite 400
Toronto, Ontario
M5R 3J8

Aux membres de l'Assemblée Législative
Province de l'Ontario

RAPPORT ANNUEL
1980-81

Mesdames et Messieurs les Membres,

Nous avons l'honneur de présenter le Sixième Rapport Annuel de la Commission des Relations de Travail en Éducation.

La Commission des Relations de Travail en Éducation

TABLE DES MATIÈRES

Page

RÉSUMÉ ET POINTS PRINCIPAUX DU RAPPORT . . 1

I LES NÉGOCIATIONS ENTRE ENSEIGNANTS ET CONSEILS SCOLAIRES EN ONTARIO — BREF HISTORIQUE 6

II LA COMMISSION — SES MEMBRES ET SON ORGANISATION 9

III TÂCHES DU PERSONNEL 14

1. Services Extérieurs
   (a) Tâches de liaison
   (b) Programmes nouveaux
      (i) Assistance technique
      (ii) Médiation en matière de griefs
   (c) Sélection et formation des tierces parties
      (i) Sélection
      (ii) Formation

2. Services des Recherches
   (a) Informations
   (b) Recherches
   (c) Publications

IV LES NÉGOCIATIONS EN 1980-81 21

1. Les parties
2. Renouvellements aux termes de la Loi
3. Durée des conventions
4. Personnes nommées pour assister — Médiateurs
5. Enquêtes
6. Grèves, Lock-out et Fermetures d'écoles
7. Arbitrage volontaire obligatoire/Choix d'offre finale
   (a) Arbitrage volontaire obligatoire
   (b) Choix d'offre finale
8. Arbitrage des griefs
9. Votes contrôlés: Offre finale, Grève et Ratification
10. Détermination de bonne foi en cours de négociation
11. Avis

APPENDICES 38

A. Brochures publiées en 1980-81
B. Relevé des moyens de pression
C. État des dépenses, 1er avril 1980 — 31 mars 1981

RÉSUMÉ ET POINTS PRINCIPAUX DU RAPPORT

La Commission des Relations de Travail en Éducation a été instituée par la ***Loi de 1975 sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants*** (ci-après appelée la Loi ou Proposition 100). Ce rapport contient un résumé des activités de la Commission durant l'année de convention 1980-81, c'est-à-dire du 1er septembre 1980 au 31 août 1981.

Le 30 octobre 1979, l'Honorable Bette Stephenson, Ministre de l'Éducation, fit une déclaration à l'Assemblée Législative pour annoncer la formation d'une Commission chargée d'examiner la procédure des négociations collectives entre les enseignants et les conseils scolaires. Cette commission (connue sous le nom de Commission Matthews) avait pour mandat d'examiner et d'évaluer la ***Loi de 1975 sur les négociations collective entre conseils scolaires et enseignants.*** La Commission soumit son rapport au Ministre de l'Éducation en juin 1980, c.-à-d. tout juste avant l'année du rapport qui fait l'objet de ce document.

Les audiences et les rapports soumis à la Comission Matthews indiquaient que de nombreuses organisations d'enseignants et de conseillers reconnaissaient que les négociations dans le secteur de l'éducation en Ontario prenaient trop de temps, et que l'enquête (étape obligatoire avant les moyens de pression autorisés par la Loi) était efficace dans la plupart des cas, mais qu'elle pouvait être améliorée et qu'elle avait été trop souvent utilisée par les parties. En outre, certaines indications montraient que s'il était souhaitable d'améliorer les relations entre les enseignants et les conseils scolaires, la structure des honoraires payés par la CRTE rendait difficile d'attirer et de conserver des tierces parties hautement compétentes. La Commission Matthews partageait ces points de vue.

Le rapport de la Commission des Relations de Travail en Éducation de l'année passée contenait les remarques suivantes à cet égard:

> La Commission est consciente de la complexité des négociations collectives dans le secteur de l'Éducation. Cependant, malgré l'augmentation des pressions sociales, technologiques, économiques et politiques sur le système scolaire, elle est persuadée que la méthode peut fonctionner. La Commission pense que de meilleures communications, la maturité dans les négociations collectives ainsi que la volonté de créer de meilleures relations sont les conditions essentielles pour trouver des solutions aux nombreux problèmes auxquels le système scolaire doit faire face.

À cause des ces difficultés, la Commission des Relations de Travail en Éducation a, l'année dernière, pris plusiers initiatives dans le cadre de son

mandat, afin d'assister les parties dans les négociations collectives et de faciliter le processus proprement dit. Les points principaux de 1980-81 sont intéressants, particulièrement en ce qui concerne les facteurs mentionnés ci-dessus et le fait que le déclin dans les inscriptions d'élèves, les restrictions financières et l'inflation ont contribué à rendre les négociations difficiles ***chaque*** année depuis 1975.

Nous les énumérons ci-dessous:

1. la ***durée*** des négociations a diminué dans chaque secteur (élémentaire, secondaire et séparé);

2. le ***nombre*** des étapes dans la solution des litiges (prévues par la Proposition 100) utilisées par les parties a diminué notablement;

3. une réduction importante a été notée dans le ***nombre des tierces parties nommées par la CRTE;***

4. le ***nombre des nominations d'enquêteurs*** exigés aux termes de la Loi a connu un recul important par rapport à 1979-80. En même temps les nominations de médiateurs précédant l'enquête ont été en augmentation (stratégie recommandée par la Commission Matthews);

5. par rapport à 1979-80, le nombre des ***votes sur les offres finales et les grèves*** supervisés par la Commission a connu un recul important. Le nombre de ces votes a été à son point le plus bas depuis l'entrée en vigueur de la Proposition 100;

6. quatre ***grèves*** seulement ont eu lieu durant l'année du rapport. Deux de celles-ci avaient leur origine dans la série de négociations précédentes;

7. malgré l'inflation élevée qui continue encore à augmenter et les graves incertitudes qui pèsent sur l'économie en général, la tendance persiste à conclure des ***conventions restant en vigueur plus d'une année;***

8. La Commission a réussi à attirer de ***nouvelles personnes*** très compétentes comme tierces parties neutres;

9. la Commission a officiellement mis au point des programmes de ***médiation préventive*** et de ***médiation de griefs*** pour aider les parties à améliorer leurs rapports quotidiens et leurs négociations collectives.

Ces progrès qui ont été accomplis en 1980-81 sont dus à plusieurs raisons.

Dans les quatre premiers cas, la politique de la Commission a au moins exercé un certain rôle. Les progrès les plus importants de cette politique ont été réalisés dans le domaine de l'enquête laquelle, comme nous l'avons noté, doit aux termes de la Loi obligatoirement précéder les grèves et les lock-out des enseignants et des conseils scolaires. Dans le domaine de l'enquête, la Commission a eu pour objectifs généraux de ***réduire*** le nombre des nominations d'enquêteurs, et de renforcer cette procédure pour les cas où une nomination devient obligatoire. La Commission espère par ce moyen réduire la durée des négociations et le nombre des nominations de tierces parties.

Pour atteindre ce but, la Commission a pris un certain nombre de mesures. Tout d'abord, au cours des deux dernières années (1979-80 et 1980-81) elle a élargi son cadre de tierces parties neutres en s'assurant le concours de nombreux enquêteurs disposant d'un très grand crédit. Deuxièmement dans ses programmes de formation pour enquêteurs, la CRTE a encouragé ceux-ci à joindre dans leurs rapports des recommandations aux parties pour conclure une convention, lorsque ces recommandations sont demandées et justifiées. Troisièmement, elle a incité les enquêteurs à soutenir leurs recommandations par des explications raisonnées et des chiffres afin de les rendre plus acceptables. Quatrièmement, elle a encouragé les parties à recourir à la médiation ***précédant*** l'enquête, en espérant ainsi, avant l'enquête, réduire de manière notable le nombre des litiges à la table des négociations et inciter les parties à régler leurs différends. Un recours accru à ce genre de médiation faisait d'ailleurs partie des recommandations de la Commission Matthews. C'est pourquoi il est intéressant de noter dans ce contexte que la médiation d'***avant*** l'enquête a été utilisée plus souvent en 1980-81 que dans les années précédentes et que le nombre des nominations d'enquêteurs a ***reculé*** spectaculairement par rapport aux années précédentes ***aussi bien*** en termes absolus que relatifs.

L'expérience de 1980-81 est encourageante. Depuis l'adoption de la Proposition 100 en 1975, les négociations étaient devenues de plus en plus longues, les parties semblaient compter de plus en plus sur la Commission pour nommer des tierces parties, et chaque année, avant de conclure une convention, les parties avaient tendance à passer par un nombre ***grandissant*** d'étapes prévues par la Loi. Les observateurs de la législation du travail dans le secteur public ont suggéré que des phénomènes de ce genre sont typiques et qu'à la longue la législation du travail dans le secteur public risque de perdre son efficacité.

Ce que nous venons de dire ne signifie pas que les négociations entre enseignants et conseils dans la Province ne connaîtront pas de hauts et de bas. Cependant, l'expérience de 1980-81 représente le premier revirement dans certaines tendances difficiles, mais elle semble venir à l'appui du point de vue de la CRTE selon lequel le processus des négociations collectives dans le secteur de l'éducation de l'Ontario fonctionne bien et qu'il est en bonne santé. Nous ne suggérons toutefois pas qu'il ne serait pas possible ou interdit d'apporter des améliorations au processus des négociations ou à la Loi.

Plusieurs modifications notables sont intervenues dans l'organisation et dans le personnel de la Commission dans le but d'améliorer le service que la Commission offre aux parties et au public. Tout d'abord, se fondant sur son expérience des conséquences de l'entrée en vigueur de la ***Loi sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants***, la Commission entreprit l'année dernière une révision approfondie de ses règlements et de ses méthodes. Il en résulta l'approbation d'un nombre important d'amendements, et la publication d'une nouvelle édition unifiée du Manuel des Règlements, Méthodes et Formulaires. Toutes les parties ont reçu ce Manuel en février pour qu'elles puissent rester au courant des méthodes utilisées par la Commission pour s'acquitter des tâches qui lui ont été imposées aux termes de la Loi.

Deuxièmement, en automne 1980, la Commission institua une méthode pour évaluer le rendement de ses cadres, de ses secrétaires et de ses employés. Chaque année, les responsables examinent et évaluent le rendement des employés qu'ils ont sous leurs ordres. Ce programme a pour but d'aider l'employé, d'améliorer les communications entre le personnel de la Commission et d'augmenter son rendement.

Troisièmement, le personnel de cadre de la Commission évalue maintenant les rapports des enquêteurs en ce qui concerne le style et la manière de s'exprimer, et il en communique officiellement les résultats aux enquêteurs. Une méthode a été adoptée pour renseigner les enquêteurs sur l'issue des négociations pour lesquelles ils ont été nommés; ile peuvent ainsi eux-mêmes évaluer leurs rapports d'après l'évolution des négociations.

Ensuite, au cours de l'année dernière, la Commission a — aux termes des dispositions de la Loi — publié ***tous*** les rapports d'enquête aux media locaux de la région où l'enquête s'est déroulée. Durant les années précédentes, la Commission n'avait publié les rapports aux media que dans les cas où les parties avaient fait savoir qu'elles s'en étaient abstenues. En outre, la Commission a demandé à tous les enquêteurs d'inclure des résumés dans leurs rapports de manière que la presse puisse en donner un compte rendu exact. Ces changements ont été introduits après que la Commission Matthews avait fait observer que les rapports d'enquête ne recevaient que peu d'attention de la part des media et n'attiraient donc que très peu l'attention du public, contrairement aux intentions de la législation.

Les membres des Services des Recherches de la CRTE tentent constamment d'améliorer les services de la Commission pour perfectionner le système utilisé pour fournir des renseignements aux sections affiliées et aux conseils scolaires. Dans ce but, la Commission a, durant l'année qui fait l'objet de ce rapport, acquis un mini-ordinateur/machine de traitement de textes qui facilitera la tâche de son personnel qui pourra maintenant donner suite plus rapidement aux continuelles demandes de renseignements émanant des sections affiliées et des conseils scolaires.

Les Services Extérieurs sont maintenant tenus de chercher à identifier et de signaler à la Commission, officiellement et longtemps à l'avance, les situations où les négociations futures entre enseignants et conseillers seront probablement difficiles. En fait, le personnel procède à l'évaluation et à l'estimation des futures séries de négociations en termes de difficulté. La Commission a introduit ce système pour planifier avec plus d'efficacité ses nominations de tierces parties.

Tout en augmentant son contrôle et ses tâches de médiation ***préventive,*** la Commission ne nomme plus de membres de son personnel comme tierces parties dans les négociations. Toutes les missions de médiation et d'enquête sont maintenant remplies par des personnes nommées selon les circonstances. La Commission a pris cette décision afin d'assurer sa position de neutralité envers les parties.

Pour finir, la Commission a au cours de l'année dernière tenté de séparer sa fonction de "faciliter" et ses fonctions "quasi-judiciaires". Elle traite ainsi les accusations de mauvaise foi en cours de négociations, les accusations aux termes de l'Article 60 (1) (g), le contrôle des scrutins et ainsi de suite. Comme ces deux fonctions sont nettement distinctes et qu'elles doivent être gérées différemment, la Commission a confié toutes les tâches administratives découlant des fonctions quasi-judiciaires de la Commission au Directeur de l'Administration et de l'Information. Le personnel des Services Extérieurs continue à superviser tous les aspects se rapportant aux fonctions de "faciliter".

Au cours des six dernières années, la Commission a eu la chance de bénéficier des services de deux éminents éducateurs de l'Ontario comme Directeurs Généraux, notamment Monsieur Doug Lawless et Monsieur Roger Allan. Quand le deuxième Directeur Général de la Commission, Monsieur Allan a manifesté son désir de se retirer, la Commission entreprit d'importantes recherches pour lui trouver un remplaçant. En mai 1981, le Dr Bryan Downie (Président de la Commission) annonça le choix de Monsieur Robert H. Field (Directeur du Conseil Scolaire de Windsor). Monsieur Allan se retirera dans l'année du rapport suivant. En annonçant cette nouvelle nomination, le Président témoigna de son estime envers Monsieur Field pour son expérience dans le domaine des négociations collectives dans le secteur de l'éducation en Ontario, sa familiarité avec les principales institutions et personnalités et problèmes de l'éducation en Ontario, et son passé confirmé d'administrateur. La Commission espère grâce à ces nominations faire honneur à sa réputation d'offrir d'excellents services aux parties et au public.

I LES NÉGOCIATIONS ENTRE ENSEIGNANTS ET CONSEILS SCOLAIRES EN ONTARIO — BREF HISTORIQUE

La législation accordant aux enseignants de l'Ontario le droit de négocier collectivement et de se mettre en grève entra en vigueur le 18 juillet 1975. Avant l'adoption de cette loi, qui fut connue sous le nom de Proposition 100, le gouvernement de l'Ontario avait proposé une législation (Proposition 275) qui comprendrait l'arbitrage obligatoire plutôt que le droit de grève. En réponse, les organisations d'enseignants et de conseillers exercèrent des pressions sur le gouvernement, quoique pour des raisons différentes, pour faire inclure le droit de grève. Ce droit était devenu une priorité pour les enseignants parce qu'ils considéraient l'arbitrage obligatoire comme une méthode inefficace pour résoudre les litiges. De leur côté, les conseillers estimaient que l'arbitrage obligatoire enfreignait et érodait l'autonomie locale des conseils et était par conséquent en conflit avec le principe du gouvernement représentatif.

En outre, les événements survenus dans le secteur de l'éducation et également dans d'autres juridictions, avaient convaincu les auteurs de la Proposition 100 qu'une législation interdisant les grèves n'était pas toujours efficace. En fait, ils étaient d'avis qu'une pareille législation pourrait produire des effets opposés. De nombreux experts en relations de travail pensaient — et pensent — qu'une législation interdisant les grèves risque d'étendre et d'amplifier les confrontations entre employeurs et employés. Le but principal de la Proposition 100 consistait à introduire une certaine stabilité dans la Province et de l'ordre dans les négociations entre enseignants et conseils. C'est pour ces raisons que le droit de grève fut inclus dans la législation.

Le besoin d'une législation réglementant les négociations entre enseignants et conseils était devenu manifeste au début des années 70. Les enseignants exigeaient le droit de négocier collectivement les problèmes comme les conditions de travail, les procédures en matière de griefs et les questions financières. Certains conseillers estimaient que la méthode des négociations collectives empiétait sur les droits de la direction. Cette absence de législation avait pour conséquence que les négociations se déroulaient dans le vide et que les relations entre les conseillers et les enseignants se détérioraient, aussi bien au niveau des personnes individuelles qu'au niveau des organisations.

La ***Loi de 1975 sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants*** mit de l'ordre dans cette confusion en introduisant des règles fondamentales dans les négociations collectives. Quoique l'aspect de la Loi le mieux connu du public était le droit de grève, d'autres solutions réalistes telles l'arbitrage ***volontaire*** et le choix d'offre finale avaient été prévues à chacune des étapes des négociations. Une grève ou un lock-out ***légal*** ne

pouvait avoir lieu qu'après certains événements réglementés par la Loi. Ainsi par exemple, une grève ou un lock-out ne sera légal aux termes de la Loi qu'à condition:

a) Qu'un enquêteur ait rencontré les parties et que son rapport ait été rendu public; et

b) Qu'après que l'enquêteur ait remis son rapport aux parties, celles-ci attendent 30 jours afin de laisser calmer les esprits;

c) Que les enseignants aient voté — par scrutin secret lors d'un vote contrôlé — pour faire connaître leur opinion sur l'offre finale du conseil scolaire; et

d) Que les enseignants aient voté la grève — par scrutin secret et lors d'un vote contrôlé.

La Loi comporte d'autres traits importants. Les négociations ont lieu au niveau du conseil scolaire du comté entre la ou les fédérations locales des enseignants et le conseil scolaire. Les négociations du secteur élémentaire et du secteur secondaire doivent avoir lieu séparément dans chaque conseil. La portée des négociations est libre, c.-à-d. que tous les problèmes sont négociables. Chaque convention collective est censée contenir une procédure prévoyant le règlement obligatoire de tous les litiges provenant de la gestion de la convention si aucune n'a été négociée localement; en outre, une grève ou un lock-out est illégal durant le terme de la convention collective.

Enfin, la Loi a institué une commission de cinq personnes — la Commision des Relations de Travail en Éducation — pour contrôler et assister toutes les négociations locales entre enseignants et conseils scolaires, et pour administrer la Loi. La Commission a reçu 7 tâches précises aux termes de l'Article 60 de la Loi.

1. Contrôler toutes les négociations;

2. Réunir et fournir des informations à toutes les parties engagées dans des négociations collectives;

3. Assister les parties durant leurs négociations collectives;

4. Former des tierces parties neutres;

5. Juger les accusations de mauvaise foi en cours de négociations;

6. Surveiller les scrutins sur les offres finales, les grèves et les ratifications;

7. Prévenir le Lieutenant Gouverneur en Conseil quand une grève ou un lock-out risque de compromettre les intérêts des élèves.

Quatre années après l'adoption de la Proposition 100, le Ministre de l'Éducation a annoncé à l'Assemblée Législative qu'une commission avait été instituée pour étudier la méthode des négociations collectives entre enseignants et conseils scolaires. Cette Commission — connue sous le nom de Commission Matthews — était présidée par le Dr B.C. Matthews, Président de l'Université de Waterloo. Elle présenta son rapport au Ministre de l'Éducation en juin 1980. En se basant sur les cinq premières années de la Proposition 100, la Commission Matthews proposa une série de recommandations, courte mais importante, pour modifier la Loi. Toutefois, aucune de ces recommandations n'avait encore été mise en application en août 1981.

De légères modifications ont été apportées dernièrement à la Loi. Les statuts de la Province sont revisés tous les cinq ans; en ce qui concerne la Loi, les articles faisant double emploi ont été supprimés. En outre, depuis le 1er août 1981, la Loi a reçu le nouveau nom de ***Loi sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants,*** Statuts Révisés de l'Ontario, 1980, Chapitre 464.

II LA COMMISSION — SES MEMBRES ET SON ORGANISATION

La Commission des Relations de Travail en Éducation se compose de cinq membres nommés par le Lieutenant Gouverneur en Conseil. Leur terme peut varier de un à trois ans. Chaque membre de la Commission peut être réélu à l'expiration de son terme. Le Dr Bryan Downie fut nommé Président de la Commissison le 1er novembre 1979, et Brian Belmore Vice-Président le 19 décembre 1979. Gail Brent fut nommée Commissaire en janvier 1980. John Ronson et Gabrielle Levasseur sont membres de la Commission depuis 1975. Vous trouverez aux pages 10 et 11 une brève biographie de chacun des Commissaires.

Le personnel de la Commission comprend 16 membres. Pour superviser plus de 230 séries de négociations qui sont sous sa juridiction, la Commission doit faire appel à des ressources humaines de l'extérieur. En plus de son personnel permanent, la Commission dispose d'une réserve de plus de 50 personnes nommées par contrat comme tierces parties neutres. Grâce à cet arrangement, la Commission peut faire appel aux services de certaines des parties les plus compétentes de la Province.

Toutes les nominations et décisions importantes sont faites par la Commission proprement dite. Les tâches quotidiennes de la Commission toutefois sont du ressort du Directeur Général. Elles comportent deux fonctions principales: les Services Extérieurs et les Services des Recherches. (Voir Organigramme à la page 13). En bref, les Services Extérieurs contrôlent les négociations à l'échelon local tandis que les Services des Recherches donnent des renseignements à toutes les parties engagées dans des négociations.

Les effectifs peu nombreux et la vaste expérience du personnel permanent, auxquels il faut joindre la grande compétence du personnel à temps partiel, ont permis à la Commission de répondre rapidement et efficacement aux besoins des parties et du public.

LES MEMBRES DE LA COMMISSION

Président — BRYAN M. DOWNIE, B.A. (Concordia, Minnesota), M.B.A. (Université de Chicago), Ph. D. (Université de Chicago).

Le Dr Downie (Professeur de Relations de Travail et de Politique Publique à l'Université Queen's) a été enquêteur, médiateur et arbitre d'intérêts. Il est l'auteur de nombreuses publications dans le domaine des relations de travail et son livre ***Collective Bargaining and Conflict Resolution in Education*** (Négociations collectives et solution de conflits dans l'éducation) est considéré comme une étude définitive sur les négociations collectives dans l'éducation en Ontario.

Vice-Président — BRIAN P. BELLMORE, B.Sc. (Université de Toronto), LL.B. (Osgoode Hall), LL.M. (Harvard).

M. Bellmore est membre d'une firme d'avocats de Toronto spécialisée en relations de travail, en droit administratif et en droit civil. Il est membre à temps partiel de l'École de Droit à la Faculté de Osgoode Hall de l'Université York, et Maître de conférences spécialisé en droit contractuel.

Commissaire — GAIL BRENT, B.A. (Université de Toronto), LL.B. (Queen's).

Mme Brent est arbitre accréditée de la Commission d'Arbitrage entre Personnel et Direction, et de la Commission d'Arbitrage de la Police de l'Ontario. Elle est vice-présidente à temps partiel de la Commission des Relations de Travail de l'Ontario et de la Commission de Règlements des Griefs, et également membre et arbitre à temps partiel de la Commission des Relations du Travail dans la Fonction publique.

Commissaire — GABRIELLE LEVASSEUR, B.A. (Université d'Ottawa).

Mademoiselle Levasseur a été enseignante; elle possède plus de vingt ans d'expérience dans l'enseignement en Ontario. Elle a été pendant 17 ans Secrétaire-Trésorière de l'Association des enseignants franco-ontariens qui l'a également placée au Conseil des Gouverneurs de la Ontario Teachers' Federation. Pour honorer son labeur dans ces organisations, elle a été nommée à vie membre de la AEFO, membre de la Ontario Teachers' Federation. Mademoiselle Levasseur est Commissaire depuis 1975.

Commissaire — JOHN C. RONSON, B.Comm. (McGill), M.B.A. (Harvard).

Monsieur Ronson est Directeur du Développement de l'Organisation de la Steel Company of Canada et Président de la Canadian Foundation for Economic Education. Il est Commissaire depuis 1975. Il est Président du Conseil des Gouverneurs du Sheridan College, et il a été Président du Conseil Scolaire de Burlington et ensuite membre du Conseil Scolaire du comté de Halton. Il fut en 1970 Président du Ontario School Trustees' Council.

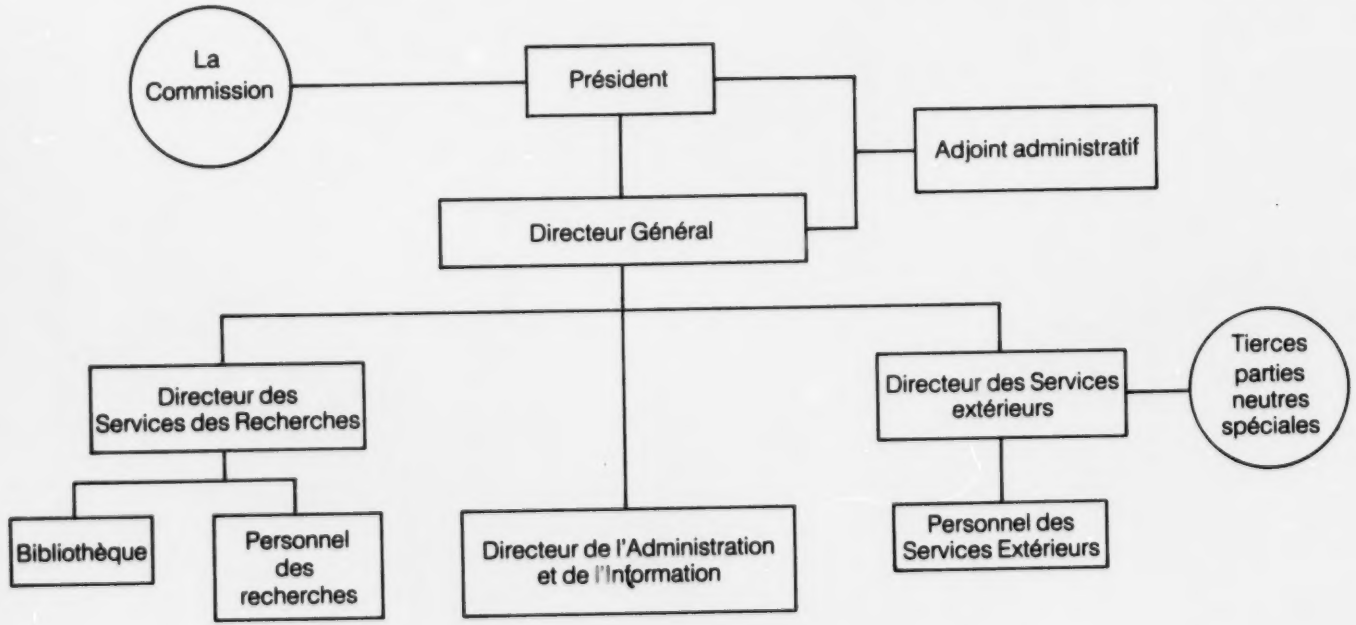
PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

G.R. ALLAN
Directeur Général

J.A. (SAM) MCKEOWN
Directeur des
Services Extérieurs

EDWARD M. AIM
Directeur des
Services de Recherches

Organigramme: La Commission des Relations de Travail en Éducation



III TÂCHES DU PERSONNEL

1. Services Extérieurs

(a) Tâches de liaison

La Commission se tient au courant des négociations par l'intermédiaire du personnel des Services Extérieurs. Chacun de ses membres a la responsabilité de contrôler les négociations dans une région déterminée de la Province. Par des contacts permanents — téléphone et visites sur place — chaque agent des Services Extérieurs se renseigne sur les problèmes qui surgissent dans les négociations collectives, se fait connaître des parties et s'informe sur les événements importants à l'échelon local. À leur tour, les parties apprennent à mieux connaître les représentants de la Commission et se mettent au courant des règlements, des méthodes et des ressources de la Loi et de la Commission. Cet échange permet de réunir des rapports sur les progrès et de clarifier les méthodes prévues par la Loi. En outre, le personnel des Services Extérieurs a la responsabilité de faire observer les exigences légales et d'organiser et contrôler les scrutins sur les offres finales et les grèves.

Quand elle doit décider si et quand il convient de nommer des tierces parties neutres, la Commission a tout intérêt à être bien informée sur le stade des négociations entre les sections affiliées* et les conseils scolaires. Pour pouvoir juger de l'opportunité ou du moment de procèder à la nomination d'un médiateur ou d'un enquêteur dans une région, la Commission a été capable de s'appuyer sur les renseignements de première main et les recommandations de son personnel des Services Extérieurs.

Durant l'année 1980-81, les Services Extérieurs ont introduit davantage de ***planification*** dans les nominations. Le personnel des Services Extérieurs doit maintenant officiellement analyser dès le début de l'année les négociations qui vont se dérouler durant cette période. Ces analyses doivent comprendre une évaluation du degré de difficulté probable dans chaque cas, et l'identification des problèmes potentiellement embarrassants et les pierres d'achoppement éventuelles qui empêchent les solutions. Ces analyses doivent en outre comprendre des recommandations pour le genre, les dates et le type de l'assistance de tierce partie appropriés à chaque cas. Ces renseignements sont ensuite résumés et évalués d'après l'état des relations antérieures entre les enseignants et le conseil scolaire en question. Grâce à ce système les nominations ont été plus efficaces et moins onéreuses, et les choix des tierces parties ont été plus judicieux.

Les membres du personnel des Services Extérieurs ne sont plus chargés de missions de médiation. Il y a un an encore, la Commission avait nommé

* Une section affiliée se compose de tous les enseignants employés par un conseil, qui sont membres d'une fédération ou d'une association d'enseignants de la Province. Une section affiliée peut être comparée à un syndicat local.

des membres de son personnel pour les tâches de médiation lorsque ces nominations semblaient appropriées et souhaitables. En 1980, elle décida de mettre fin à cette pratique. Elle était d'avis, et l'est encore, qu'en faisant intervenir directement son personnel dans les négociations, elle risquait de compromettre le rôle de contrôle des Services Extérieurs et sa propre neutralité. Par conséquent, toutes les missions officielles de médiation sont effectuées maintenant par des tierces parties neutres ***spéciales***. La Commission s'est constitué à cet effet une réserve de tierces parties neutres hautement compétentes et entièrement professionnelles.

Les membres du personnel des Services Extérieurs sont donc chargés de contrôler les nominations et d'y participer, mais ils ont également un rôle important dans la planification et l'organisation des séminaires de la Commission et des projets d'***Assistance Technique*** (voir section (b) (i) ci-dessous). Ils sont en outre responsables de la sélection, de la formation, de l'évaluation et du perfectionnement professionel des parties neutres de la Commission.

(b) Programmes nouveaux

En plus des services qu'elle offre aux sections affiliées et aux conseils scolaires, la Commission a officiellement créé un programme de médiation préventive administré par sa section des Services Extérieurs. Ce programme, intitulé ***Assistance Technique,*** a pour but d'aider les parties à améliorer leurs relations. Son but principal consiste à rechercher des méthodes (dans le cadre du système de juridiction contentieuse) et des attitudes nouvelles grâce auxquelles les parties engagées dans des négociations collectives réagiront réciproquement avec plus d'efficacité et avec quelque peu moins de friction. Par opposition à la médiation ***classique,*** l'Assistance Technique a normalement lieu en dehors du contexte des négociations. La Commission offre également en ce moment un programme officiel de ***Médiation de Griefs.*** Durant l'année de ce rapport, des brochures décrivant l'Assistance Technique et la Médiation des Griefs ont été imprimées et distribuées à toutes les organisations provinciales d'enseignants et de conseillers et aux conseils scolaires et sections affiliées locaux.

(i) Assistance technique

Les membres du personnel des Services Extérieurs intervinrent dans trois juridictions — Haldimand, Lambton et East Parry Sound — pour améliorer les communications et les relations entre les parties. La forme d'assistance à la fois la plus extensive et la plus intensive fut offerte à East Parry Sound où un comité-directeur composé de deux enseignants représentant chaque section affiliée (Federation of Women Teachers' Associations of Ontario, Ontario Public School Men Teachers Federation et la Ontario Secondary School Teachers' Federation), deux conseillers et deux administrateurs, plus un membre du personnel des Services Extérieurs de la Commission, avaient la responsabilité de mettre le programme en marche. À la suite des efforts de ce

comité, un groupe de 34 personnes (des enseignants de toutes les sections affiliées, des conseillers et des administrateurs) assistèrent pendant trois fins de semaine à des séminaires de formation à temps complet qui avaient été mis au point et organisés par des Agents des Services Extérieurs de la Commission. En juin 1981, les conseillers du conseil scolaire de East Parry Sound et des secteurs élémentaire et secondaire ratifièrent des conventions collectives valables pour deux ans.

Nous devons insister sur le fait que l'Assistance Technique n'est offerte qu'après que les ***deux*** parties d'une juridiction demandent l'intervention de la CRTE.

(ii) Médiation en matière de griefs

Ce programme est destiné à aider les parties à résoudre leurs différends provenant de l'interprétation, de l'application, de la gestion ou d'une infraction présumée concernant la convention collective. Le recours à cette procédure n'interdit pas aux parties de passer à l'arbitrage si la question n'a pas pu être résolue par voie de médiation.

Un des buts de l'arbitrage des griefs est de réduire l'accumulation d'attitudes négatives qui se produit dans un système à cause de griefs non résolus qui souvent deviennent des problèmes lors des négociations. De plus, la médiation en matière de griefs est une méthode qui cherche à résoudre les litiges aussi près de la source et aussi rapidement que possible. Enfin, cette médiation est beaucoup moins coûteuse que l'arbitrage.

Durant la période de ce rapport, la Commission n'a nommé qu'un seul médiateur de griefs. Le problème fut résolu rapidement et de manière satisfaisante. Si nous nous basons sur le nombre des demandes de renseignements que les parties nous adressent nous avons certaines indications qu'à l'avenir elles recourront à ce système de solution par tierce partie dans une mesure considérable. Comme il s'agit d'un service nouveau, le personnel de la Commission devra résoudre deux problèmes. Tout d'abord, les parties doivent apprendre l'existence du service, et deuxièmement, elles doivent savoir quel genre de problème peut être résolu par médiateur de grief. La Commission s'est engagée envers cette méthode pour résoudre les litiges et elle développe son potentiel dans ce secteur (Voir section (c) ci-dessous).

(c) Sélection et formation des tierces parties

L'Article 60 (1) (e) de la Loi stipule que la Commission doit "sélectionner, et au besoin, former des personnes qui agiront en qualité de médiateurs, d'enquêteurs, d'arbitres et d'arbitres-sélecteurs."

(i) Sélection

La Commission choisit des personnes figurant sur une liste d'enquêteurs et de médiateurs qualifiés qui sont susceptibles d'apporter leur aide lors de négociations collectives selon les demandes. Cette liste comprend des hommes et des femmes provenant de professions différentes, entre autres des arbitres entre personnel et direction, des avocats spécialisés en questions de travail, des universitaires, des anciens administrateurs et des anciens enseignants. La Commission recrute chaque année un certain nombre de tierces parties bilingues.

Aujourd'hui, les personnes nommées par la Commission ne doivent pas seulement posséder déjà de solides qualifications mais également participer aux programmes de formation organisés par la Commission. En outre, celle-ci procède maintenant à l'évaluation des tierces parties; seules les personnes dont la valeur professionnelle est de première qualité continuent à être nommées. La Commission continue à chercher des personnes que leurs antécédents, expérience et connaissance en matière de négociations collectives en éducation rend capables d'offrir le type d'assistance par tierce partie exigé par la CRTE.

(ii) Formation

Durant l'année de ce rapport, la Commission organisa trois sessions de formation destinées aux tierces parties neutres. Comme dans les autres années, une des sessions était destinée aux enquêteurs et une autre aux médiateurs. La Commission a continué à recruter de nouveaux candidats possédant des qualifications élevées et provenant de milieux différentes: six universitaires ayant une formation en relations de travail, six avocats spécialisés en législation du travail, un ancien enseignant et cinq anciens conseillers scolaires ou administrateurs. Outre les séminaires pour parties neutres, un autre séminaire avait été prévu pour les Directeurs d'Éducation nouvellement nommés afin de leur faire connaître les services et les règlements de la Commission.

Pour la première fois la Commission a tenu une session de formation à l'intention des médiateurs de ***griefs***. Huit médiateurs venus de toute la province assistèrent à un séminaire de deux jours qui avait pour but de leur faire connaître la jurisprudence en matière d'arbitrage qui se forme dans le domaine de l'éducation en Ontario, et les aspects propres à la procédure de la médiation des griefs. L'objectif était de constituer un groupe d'experts que la Commission pourrait choisir selon les besoins.

Le séminaire sur la médiation ***classique*** permit d'étudier divers styles, techniques et stratégies en médiation pendant deux jours. Ce séminaire était l'extension d'une simulation qui avait été utilisée l'année dernière pour mettre en lumière la dynamique des négociations collectives et les comportements qui leur sont propres. La Commission tente à la fois par recrutement et par

formation de s'adjoindre un groupe de médiateurs "intensifs". Une étude récente entreprise aux États-Unis a confirmé que de nombreux experts en relations de travail estiment que les médiateurs "intensifs" ou "actifs" réussiront probablement mieux à faciliter les conventions entre les parties que ceux qui agissent avec peu d'intensité*. C'est pour cette raison que le séminaire sur la médiation de cette année se concentrera sur les stratégies de la médiation intensive.

Un autre séminaire a été tenu à l'intention des nouveaux enquêteurs pour leur faire connaître la Loi, les aspects financiers de l'éducation en Ontario, et les problèmes courants des négociations entre enseignants et conseils dans la Province. La session de formation pour enquêteurs expérimentés comprenait une simulation d'enquête illustrant les problèmes habituels des tierces parties et indiquant des méthodes pour les résoudres.

2. Services des Recherches

Les Services des Recherches réunissent des renseignements et les offrent aux parties en cours de négociations en publiant de nombreuses brochures sur les traitements et sur les autres problèmes négociés et en répondant aux demandes d'information. En outre, ils effectuent de très nombreuses recherches diverses pour le compte de la Commission.

(a) Informations

La source principale des informations de la Commission est la convention collective. Environ 200 conventions sont analysées chaque année par le personnel des Services des Recherches. (Le nombre des conventions collectives ***négociées*** chaque année varie en fonction du nombre des conventions en vigueur pendant plus d'une année.) Les renseignements concernant les traitements, les avantages et les conditons de travail sont extraits de ces conventions et classés dans une banque de données informatisées. En 1980-81, les Services des Recherches ont donné suite à plus de mille demandes de renseignements.

---

*Par "intensité du médiateur" il faut entendre le degré de participation ou d'immersion dans la solution du litige. Le médiateur qui agit avec intensité faible cherche en général à identifier les litiges, étudie les problèmes sous-jacents et en général, aide les parties à améliorer leurs moyens de communication. À un niveau plus élevé, le médiateur agit davantage en aidant les parties à déterminer leurs priorités, à dresser des "solutions globales", à discuter verbalement et à marchander, et il présente même des solutions de rechange pour les litiges. Aux niveaux d'intensité les plus élevés, il n'est pas rare de voir le médiateur user de persuasion ou d'autres formes de pression pour encourager les parties à aboutir. Veuillez consulter à ce sujet Paul F. Gerhart et John E. Drotning "A Six State Study of Impasse Procedures in The Public Sector: Final Report" (Étude entreprise dans six États sur les procédures en matière d'impasses dans le secteur public: rapport final). Étude non publiée entreprise conjointement avec le Department of Labour (Ministère du Travail) des États-Unis, Contrat Nº J-9P-7-0149.

La Commission continue, en collaboration avec le Ministère de l'Éducation, à recevoir des renseignements sur les frais dépensés par les conseils scolaires pour les divers avantages et indemnités offerts au personnel enseignant, et sur le nombre d'élèves inscrits et les effectifs en personnel. Les parties peuvent obtenir ces renseignements sur simple demande.

La bibliothèque de référence de la Commission contient une copie de toutes les conventions collectives, des rapports d'enquête rendus publics, des décisions d'arbitrage, des choix d'offre finale et des décisions de la CRTE. La bibliothèque est également à la disposition des personnes intéressées.

En ce qui concerne les informations, la Commission a fait savoir l'année dernière:

1. Qu'elle fournirait aux parties et aux tierces parties nommées par la Commission des chiffres sur le marché du travail et sur l'économie concernant le secteur ***non enseignant.***

2. Qu'elle améliorerait son système informatique pour développer l'analyse des données.

Des progrès ont été enregistrés dans ces deux derniers points. En ce qui concerne le premier, des efforts ont été entrepris par l'intermédiaire d'organismes tels que le Bureau des recherches sur les salaires pour obtenir des renseignements sur les traitements et les autres avantages sociaux offerts aux "professionnels"; les résultats étaient toutefois nettement inférieurs aux espérances. Le personnel a pu néanmoins réunir des informations globales sur l'Indice des Prix à la Consommation, les Gains pour l'Ensemble des Activités Économiques (c.à-d. les salaires hebdomadaires) et les changements dans les taux de base en Ontario; ces renseignements sont tenus à jour et mis à la disposition des parties en cours de négociations.

En ce qui concerne le second point, la Commission a, tard dans l'année et après une étude de rentabilité, fait l'acquisition d'un mini-ordinateur. Lorsqu'il sera entièrement opérationnel la Commission pourra accélérer la mise à jour des informations sur les conventions collectives, et les Services des Recherches pourront répondre plus rapidement aux demandes de renseignements. Pour l'année prochaine l'accent sera mis sur le développement et la mise en oeuvre de programmes (logiciel) afin d'atteindre les objectifs recherchés.

Durant l'année du rapport, les Services des Recherches ont également instauré une méthode plus rapide pour introduire les renseignements sur les nouvelles conventions collectives dans la banque des données afin de disposer ainsi de renseignements davantage à jour. Les parties ont été priées de remettre les chiffres sur les traitements à la Commission immédiatement après la ratification de leurs conventions collectives. Autrefois, la Com-

mission ne procédait à l'analyse des conditions d'une convention écrite qu'après avoir reçu un exemplaire complet et signé.

(b) Recherches

Le personnel a entrepris plusieurs études centrées soit sur des questions générales en relations de travail concernant les négociations entre les enseignants et les conseils scolaires de l'Ontario, soit sur des questions ayant un rapport direct avec la méthode des négociations mise en vigueur aux termes de la Loi.

En outre, la Commission a conclu un contrat avec un chercheur indépendant pour étudier les relations entre les enseignants et les conseils scolaires. Sa tâche consistera à examiner un échantillonnage des situations entre enseignants et conseils, afin de déterminer les facteurs clés qui exercent une influence sur les variations dans les relations.

Continuant à s'informer sur les effets que les moyens de pression exercent sur les élèves, la Commission a subventionné des recherches pour étudier la grève dans le secteur secondaire de Sudbury durant l'année scolaire 1979-80. Des comparaisons seront effectuées entre les élèves de cette juridiction entrant à l'université après la grève, et ceux se destinant à l'université et obtenant leur diplôme dans le même système scolaire dans des années sans grève ni lock-out.

La Commission patronne un autre projet de recherche qui examinera l'effet et l'efficacité des procédures de solution de litiges existant dans le cadre de la Loi. Cette étude fera le bilan de la méthode des négociations depuis 1975.

(c) Publications

Durant l'année 1980-81 la Commission publia plusieurs ouvrages qu'elle a mis à la disposition de toutes les parties, et qui traitaient des avantages sociaux assurés, des rapports entre le nombre des élèves et celui des enseignants, des gratifications de retraite, des clauses de congé, de la moyenne pondérée des traitements sur la grille, des statistiques sur les rémunérations et des procédures disciplinaires. (Voir Appendice A).

IV LES NÉGOCIATIONS EN 1980-81

1. Les parties

Les parties qui négocient sont les 2,200 conseillers et les 106,000 enseignants représentant les 200 conseils scolaires environ dans la province et employés par ceux-ci. En termes généraux, il existe deux espèces de conseils scolaires. Les Conseils Scolaires (76) sont divisé en deux secteurs, l'élémentaire et le secondaire. Les Conseils Scolaires des Écoles Séparées Catholiques (48) offrent une éducation catholique dans la province. Dans de nombreux cas, ces Conseils diffèrent géographiquement. Une seconde différence est le fait que les CESC n'ont pas de secteur secondaire. La Province ne leur accorde pas de subventions au-delà du Grade 10. Ces conseils offrant l'enseignement dans les Grades 11, 12 et 13 fonctionnent en fait en partie comme des écoles privées.

Les conseillers et les enseignants sont réunis en plusieurs organisations groupées sous une organisation mère. L'organisation mère des enseignants est la Ontario Teachers' Federation (OTF). Cette organisation est constituée de représentants de:

1. The Federation of Women Teachers' Association of Ontario (FWTAO);

2. The Ontario Public School Men Teachers' Federation (OPSMTF);

3. The Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF);

4. The Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA);

5. L'Association des enseignants franco-ontariens (AEFO).

Les sections affiliées des organisations ci-dessus possèdent des droits de négociation.

L'organisation mère des conseillers est la Ontario School Trustees' Council (OSTC) composée de représentants de:

1. The Association of Large School Boards of Ontario (ALSBO);

2. The Ontario Public School Trustees' Association (OPSTA);

3. The Ontario Separate School Trustees' Association (OSSTA);

4. L'Association française des conseils scolaires de l'Ontario (AFCSO);

5. The Northern Ontario Public and Secondary School Trustees' Association (NOPSSTA).

En 1980-81, environ 45,800 enseignants de l'Ontario ont négocié leurs conditions d'emploi. Le Tableau 1 résume le nombre de conseils scolaires et de sections affiliées identifiés par type, et le nombre d'enseignants employés par ces conseils.

Tableau 1 Nombre de Conseils scolaires, de Sections affiliées et d'Enseignants en Ontario, 1980-81

Classification du conseil	Nombre de conseils	Nombre de sections affiliées				
		FWTAO	OPSMTF	OECTA	AEFO	OSSTF
Conseils scolaires	76*	76	76	-	25	76
Conseil scolaire de l'agglomération torontoise*	1	1	1	-	-	-
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles séparées catholiques	48	-	-	47	40	-
Autres Conseils Scolaires	42	4	7	-	-	-
Autres Conseils Scolaires Séparés	13	1	1	5	4	-
Conseils scolaires secondaires	1	-	-	-	-	1
Conseils sur Terres de la Couronne, dans Hôpitaux et Centres de l'Hydro Ontario, et Provincial Schools Authority (Autorité scolaire de la province)	23	8	8	-	4	2
Total	**204**	**90**	**93**	**52**	**73**	**79**
Nombre d'enseignants	**106,206**	**30,066**	**14,766**	**19,478**	**5,459**	**36,257**

* Le Conseil Scolaire de l'Agglomération Torontoise qui administre les Écoles pour les élèves retardés éducables, ne gère pas les écoles élémentaires et secondaires comme tel; toutefois les enseignants sont membres des sections affiliées des écoles élémentaires FWTAO et OPSMTF.

2. Renouvellements aux termes de la Loi

Il faut noter que le nombre des négociations variera chaque année à cause des conventions en vigueur pendant plus d'un an. En d'autres termes, toutes les conventions ne sont pas renouvelées chaque année. Les 204 conseils scolaires et 387 sections affiliées cités au Tableau 1 ont, comme l'indique le Tableau 2, été engagés dans 132 séries de négociations en 1980-81.

Tableau 2 Situation des négociations, 1980-81

Classification des conseils	Non soumises à négociations*	Soumises à négociations
Conseils scolaires — Élémentaires	34**	42
Conseils scolaires — Secondaires	32**	44
Conseils scolaires combinés de comté et de district des Écoles catholiques séparées	25	23
Autres conseils scolaires	8	23
Total	**99**	**132*** **

* Convention valable pour plus d'un an conclue durant une année précédente.

** Les conventions des Écoles élémentaires et secondaires de Manitoulin avaient à l'origine un terme de deux ans, c.-à-d. 1979-81. Elles furent renégociées en 1980-81 pour un terme d'un an (1979-80), celle des Écoles élémentaires pour le terme de 1980-82, et celle des Écoles secondaires pour le terme de 1980-81.

*** Outre ces 132 situations, 4 dans les Écoles secondaires (Bruce, Central Algoma, Lennox et Addington et Norfolk) qui n'avaient pas conclu d'accord en 1979-80, ont continué à négocier en 1980-81 et ont conclu des accords pour plus d'un an applicables à l'année de convention 1980-81, et en un cas à l'année de convention 1981-82.

3. Durée des conventions

Le Tableau 3 donne la répartition de la durée et des dates d'expiration des conventions conclues ***durant*** l'année 1980-81.

Tableau 3 Durée et date d'expiration des conventions conclues en 1980-81

Classification des conseils	Non conclues	1 an 31 août/81	2 ans 31 août/82	3 ans 31 août/83
Conseils scolaires — Élémentaires	-	17	24	1
Conseils scolaires — Secondaires	1*	21	22	-
Conseils scolaires combinés de comté et de district des Écoles catholiques séparées	-	12	11	-
Autres conseils scolaires	-	19	4	-
Total	**1**	**69**	**61**	**1**

*Leeds et Grenville

Un des faits significatifs des deux dernières années a été le nombre de conventions valables pour plus d'une année négociées par les parties. Le Tableau 4 présente le nombre des conventions pour plus d'un année conclues durant chacune des années depuis l'entrée en vigueur de la Loi. Cette tendance nette envers les conventions pour plus d'une année a commencé en 1979-80 et s'est prolongée en 1980-81. Nous ne pouvons insister suffisamment sur l'importance des conventions valables pour plus d'un an. Elles apportent une certaine stabilité dans les rapports et les négociations entre enseignants et conseils, et réduisent en général le nombre des nominations de tierces parties par la CRTE.

Tableau 4 Termes des conventions, 1975-76 à 1980-81

Termes des conventions	1975-76		1976-77		1977-78		1978-79		1979-80		1980-81	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Élémentaires: Conventions déposées	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0
Terme: 8 mois	8	10.5	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0
1 an	56	73.7	63	82.9	68	89.5	57	75.0	30	39.5	18	23.7
1ère de plusieurs années	8	10.5	1	1.3	6	7.9	13	17.1	33	43.4	25	32.9
20 mois	4	5.3	4	5.3	1	1.3	-	0.0	-	0.0	-	0.0
2e ou 3e de plusieurs années	-	0.0	8	10.5	1	1.3	6	7.9	13	17.1	33	43.1
Secondaires: Conventions déposées	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0	76	100.0
Terme: 8 mois	5	6.6	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0
1 an	53	69.7	56	73.7	70	93.3	53	69.7	25	32.9	22	28.9
1ère de plusieurs années	10	13.2	3	3.9	1	1.3	22	28.9	29	38.1	23	30.0
20 mois	7	9.2	7	9.2	1	1.3	-	0.0	-	0.0	-	0.0
2e ou 3e de plusieurs années	1	1.3	10	13.2	3	4.0	1	1.3	22	28.9	31	40.8
C.E.S.C.: Conventions déposées	48	100.0	48	100.0	48	100.0	48	100.0	48	100.0	48	100.0
Terme: 8 mois	11	22.9	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0
1 an	27	56.3	38	79.2	41	85.4	38	79.2	17	35.4	12	25.0
1ère de plusieurs années	3	6.3	2	4.2	4	8.3	6	12.5	25	52.1	11	22.0
20 mois	6	12.5	5	10.4	1	2.1	-	0.0	-	0.0	-	0.0
2e ou 3e de plusieurs années	1	2.1	3	6.3	2	4.2	4	8.3	6	12.5	25	52.0
Total: Conventions déposées	200	100.0	200	100.0	199	100.0	200	100.0	200	100.0	200	100.0
Terme: 8 mois	24	12.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0
1 an	136	68.0	157	78.5	179	89.9	148	74.0	72	36.0	52	26.5
1ère de plusieurs années	21	10.5	6	3.0	11	5.5	41	20.5	87	43.5	59	29.0
20 mois	17	8.5	16	8.0	3	1.5	-	0.0	-	0.0	-	0.0
2e ou 3e de plusieurs années	2	1.0	21	10.5	6	3.0	11	5.5	41	20.5	89	44.0

Remarque: Les écoles secondaires de Windsor étaient sans convention collective en 1977-78.

4. Personnes nommées pour assister — Médiateurs

Un autre changement significatif et positif s'est produit au cours des négociations en 1980-81. Il s'agit de l'assistance par tierce partie. Les médiateurs, ou "personnes chargées d'assister" ainsi que les nomme l'Article 13 de la Loi, peuvent être nommés à tout moment, soit à l'initiative de la Commission, soit, avec l'autorisation de la Commission, à la demande d'une ou des deux parties. Le médiateur peut aider les parties à trouver leurs propres solutions aux conflits, mais toutefois les experts en relations de travail suggèrent qu'à la longue, les parties engagées dans des négociations dans le secteur public auront tendance à compter outre mesure sur les tierces parties. C'est pour cette raison qu'il est important de noter que près des ***trois quarts*** des négociations de 1980-81 ont abouti ***sans*** intervention de médiateur (voir Tableau 5), contre moins des ***deux tiers*** l'année précédente. Le pourcentage de 1980-81 était un des plus faibles depuis l'adoption de la Loi.

Tableau 5 **Nominations de médiateurs, 1980-81**

Classification des Conseils	Situations de négociations 1980-81	Sans médiation	Uniquement médiation	Uniquement médiation avant enquête	Uniquement médiation après enquête	Médiation avant et après enquête
Conseils scolaires — Élémentaire	42	34	2	-	6	-
Conseils scolaires — Secondaires	44	25	5	3	9	2
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles catholiques séparées	23	15	2	-	6	-
Autres conseils scolaires	23	23	-	-	-	-
Total	**132**	**97**	**9**	**3**	**21**	**2**

Un certain changement s'est également produit dans l'époque de l'assistance par médiation. Ceci demande également un commentaire. La Commission Matthews avait suggéré que la CRTE insiste d'une certaine manière

(quoiqu'avec l'assentiment des parties) pour que l'assistance par médiation ait lieu ***avant*** l'enquête obligatoire. L'idée à la base était que les médiateurs pourraient ainsi collaborer avec les parties avant que leurs positions ne se durcissent. La CRTE approuve ce jugement dans la mesure où les circonstances locales le permettent. Elle a commencé à encourager la médiation "avant enquête" durant les négociations de 1980-81. Les chiffres du Tableau 5 sont intéressants à cet égard. Sur les 35 nominations de médiateurs, 40% eurent lieu avant l'enquête, chiffre contrastant avec les 27% de 1979-80 et les 35% de 1978-79. La Commission a pris des mesures pour que cette méthode continue à être utilisée durant les négociations de 1981-82.

5. Enquêtes

L'enquête accorde une chance aux parties de clarifier et de réduire leurs différences afin d'aboutir à un accord lorsque la convention collective prend fin. Cette procédure devient obligatoire après la date du 31 août (date d'expiration du contrat dans toutes les conventions collectives entre enseignants et conseils scolaires). En outre la Loi a rendu cette procédure obligatoire avant toute grève ou tout lock-out. La méthode de l'enquête reconnaît également le droit du public de connaître les questions de fond et de procédure dans les litiges avant qu'une partie ait la possibilité d'interrompre un programme scolaire normal.

La Commission peut nommer un enquêteur à tout moment durant les négociations, soit à la requête d'une ou des deux parties, soit si elle estime que les parties sont dans une impasse et pourraient bénéficier de ce genre d'assistance. L'enquêteur, qui est une tierce partie neutre, fait une enquête sur la situation locale particulière et adresse ensuite un rapport écrit à la Commission. La Loi accorde à l'enquêteur un maximum de 30 jours pour rencontrer les parties, examiner leurs positions écrites, écouter leurs arguments verbaux, rédiger son rapport et le présenter à la Commission. Celle-ci à son tour remet immédiatement le rapport aux parties.

Le rapport doit décrire tous les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord ainsi que ceux qui restent encore en litige. Pour tous les problèmes et tous les litiges l'enquêteur a le droit de faire les recommandations qu'il juge utiles. Ces recommandations ne lient pas les parties, mais elles réussissent souvent à réduire les différences, et elles sont acceptées partiellement ou entièrement.

Quand les parties ont reçu leur rapport, elles disposent d'une période de 15 jours pour aboutir à une solution avant que ce rapport ne soit rendu public. Si elles n'ont pas durant cette période conclu de convention, la Commission doit rendre le rapport public. Si à un moment donné durant l'enquête les parties arrivent à un accord, l'enquête prend fin automatiquement.

L'expérience nous apprend que durant les 5 premières années qui ont suivi l'adoption de la Loi, l'enquête possède le potentiel d'assister les parties

à conclure des règlements négociés et elle y est arrivée dans de nombreux cas. Jusqu'à présent, la Commission et les parties ont constaté qu'en général l'enquête est un procédure utile, et qu'elle a fonctionné raisonnablement bien. Au même moment, il a été noté déjà avant la Commission Matthews que non seulement les négociations duraient beaucoup trop longtemps mais que parfois l'enquête avait contribué au retard. Il avait été noté également que dans certains cas l'enquête n'était pas efficace et que les parties y recouraient trop souvent.

Quelle que soit la législation de travail (y compris la Proposition 100), un danger réel existe qu'une méthode comme l'enquête soit ignorée ou mal utilisée par les parties, affaiblissant ainsi l'intention de la Loi et minant son efficacité. Par conséquent, la Commission a encouragé les parties à ne recourir à l'enquête qu'en cas d'absolue nécessité. Elle préfère que chaque fois que la chose est possible, les parties se mettent d'accord au moment où, aux termes de la Loi, la Commission est obligée de nommer un enquêteur. Deuxièmement, la Commission est tentée de renforcer la méthode de l'enquête en essayant de communiquer aux parties et également à ses tierces parties neutres que dans le cas où un accord ne peut être conclu sans enquête, la procédure suivante devrait avoir comme conséquence la rédaction d'un rapport d'enquête révélateur. Ce rapport traiterait avec clarté et concision des problèmes en litige et, si possible, présenterait aux parties au moins les lignes générales d'un règlement. Enfin, au cours de l'année dernière, la Commission a recruté et nommé des personnes possédant d'excellentes qualifications et une grande expérience dans les domaines des relations entre main-d'oeuvre et personnel ou entre enseignants et conseils scolaires, et qui en outre connaissent l'art de rédiger des rapports d'enquête efficaces de première valeur.

Le Tableau 6 indique les enquêtes qui se sont déroulées dans la province durant l'année de convention 1980-81. Pratiquement toutes les nominations d'enquêteurs ont eu lieu après l'expiration de la convention collective. Le nombre de nominations est considérablement inférieur à celui de l'année précédente à la fois en chiffres absolus et en pourcentages. Sur les 132 séries de négociations de l'année de convention 1980-81, 49 (37%) ont dû recourir à l'assistance par enquête, contre 109 nominations sur 180 séries de négociations (61%) l'année précédente. En outre, l'expérience de 1980-81 a vu le ***renversement*** de la tendance à recourir davantage à la méthode de l'enquête année après année depuis l'adoption de la Loi.

Enfin, un certain nombre de litiges ont été résolus avant que le rapport ait été rédigé ou été rendu public. Le Tableau 6 révèle que dans 87% des cas où des nominations ont eu lieu, des rapports furent écrits et remis aux parties. Les parties aboutirent à un règlement immédiatement après le rapport de l'enquêteur et avant qu'il n'ait été rendu public dans 25% des cas.

Tableau 6 Nominations d'enquêteurs, Rapports remis aux parties et Rapports rendus publics, 1980-81

Classification des Conseils	Nominations d'enquêteurs	Rapports remis aux parties	Rapports rendus publics
Conseils scolaires — Élémentaires	13	12	9
Conseils scolaires — Secondaires	22	20	17
Conseils scolaires combinés de comté et de district des écoles catholiques séparées	8	7	5
Autres conseils scolaires	6	4	3
Total	**49**	**43**	**34**

6. Grèves, lock-out et fermetures d'écoles

Sur les 132 séries de négociations citées au Tableau 1, deux seulement ont donné lieu à des grèves d'enseignants. Les enseignants du Secteur secondaire de Leeds et Grenville et ceux des Écoles séparées du comté d'Essex se sont mis en grève. La dernière grève avait duré neuf jours de classe; celle de Leeds et Grenville dura trente jours de classe (6 semaines) et menaça de perdurer l'année scolaire suivante (1981-82). Elle persista néanmoins durant l'été 1981 mais les parties aboutirent à un accord au début de septembre et les écoles purent ouvrir leurs portes au début de l'année scolaire 1981-82.

Deux autres grèves du secteur secondaire (dans les comtés de Norfolk et de Bruce) ont eu lieu en automne 1980, chacune ayant leur origine dans la série de négociations précédentes (1979-80). Le Tableau 7 donne des détails sur les quatre grèves. Les quatre grèves de l'année 1980-81 contrastent avec les huit de l'année 1979-80. L'Appendice B donne un relevé complet des moyens de pression utilisés depuis l'adoption de la Loi.

Tableau 7 Grèves, lock-out et fermetures d'écoles, 1er septembre 1980 au 31 août 1981

Conseil scolaire	Nbre d'écoles	Nbre d'enseignants	Nbre d'élèves touchés	Genre de moyen de pression	Durée du moyen de pression	Règlement final
Bruce Secondaires*	7	222	3,668	Grève du zèle Arrêt du travail	1.3 octobre 2.4 oct.-27 novembre	Négocié
				(Respectivement 2 et 38 journées de classe)		
Norfolk Secondaires*	5	238	3,797	Grève du zèle Arrêt du travail	1 jour chaque école 2 oct.-10 déc.	Arbitrage volontaire obligatoire
				(Respectivement 1 et 47 journées de classe)		
Essex CESC	30	502	9,412	Arrêt du travail	16 mars-2 avril	Négocié
				(9 journées de classe)		
Leeds & Grenville Secondaires	7	377	5,999	Arrêt du travail	7 mai-31 août	Non réglé**
				(30 journées de classe)		

* A eu son origine durant les négociations de 1979-80.
** Règlement négocié le 7 septembre 1981.

7. Arbitrage volontaire obligatoire/Choix d'offre finale

Au lieu de recourir à la grève ou au lock-out, les parties peuvent convenir mutuellement qu'une tierce partie résolve le litige en faisant un choix entre deux options: l'arbitrage volontaire obligatoire et le choix d'offre finale. Si une solution négociée peut être obtenue à un moment donné durant ces procédures, la méthode utilisée prend fin. Le Tableau 8 indique la fréquence des deux types de solutions durant la période de ce rapport.

Tableau 8 Conventions obtenues par arbitrage volontaire obligatoire ou choix d'offre finale, 1980-81.

Classification des conseils	Conventions conclues par arbitrage volontaire obligatoire	Conventions conclues par choix d'offre finale
Conseil scolaire — Élémentaire	1	-
Conseil scolaire — Secondaire	2	-
Conseils scolaires combinés de comté et de district des Écoles catholiques séparées	-	-
Autres conseils scolaires	2	-
Total	**5**	-

(a) Arbitrage volontaire obligatoire

Dans la méthode de l'arbitrage volontaire obligatoire, les parties peuvent déférer toutes les questions demeurées en litige soit à un arbitre soit à un conseil d'arbitrage. Dans les sept jours après la nomination de l'arbitre ou du président du conseil d'arbitrage, chaque partie doit présenter par écrit à l'autre partie et à l'arbitre ou président un avis mentionnant tous les points sur lesquels elles se sont mises d'accord durant les négociations, et les points encore en litige. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a la responsabilité de sélectionner les procédures par lesquelles les deux parties auront la possibilité de présenter leurs preuves et de faire leurs propositions.

Dans les 60 jours après la nomination de l'arbitre ou du président, ou d'une période plus longue moyennant l'accord des deux parties, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit remettre aux parties un rapport écrit indiquant sa décision. Cette décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est définitive et obligatoire, et les parties sont tenues, dans les 30 jours après réception,

d'inclure dans un convention écrite les questions acceptées durant les négociations et la décision rendue par arbitrage.

Cinq conventions furent conclues en 1980-81 par l'arbitrage volontaire obligatoire. Dans une des situations de 1980-81 où elles avaient eu recours à des moyens de pression, les parties adoptèrent également cette forme de solution.

(b) Choix d'offre finale

Aux termes de cette procédure, chaque partie présente à l'arbitre-sélecteur et à l'autre partie, dans les quinze jours après sa nomination, sa position finale concernant les points demeurés en litige, accompagnée de ses preuves. Chaque partie peut alors présenter des réponses par écrit à la position de l'autre partie, et l'arbitre-sélecteur peut tenir une audience.

Dans les quinze jours après l'audience (ou après notification donnée par les parties pour renoncer à cette audience), l'arbitre-sélecteur est tenu de choisir intégralement l'offre finale d'une des deux parties. Cette offre sera alors incluse dans la convention qui devra également comprendre toutes les questions acceptées par les parties durant les négociations.

8. Arbitrage des griefs

Certaines conventions collectives contiennent des clauses concernant la procédure en matière de griefs, qui précisent que, comme étape finale et obligatoire, la Commission peut être invitée à nommer un arbitre unique ou un président de conseil d'arbitrage pour résoudre un grief. En 1980-81, la Commission a procédé à 14 nominations de ce genre: 4 arbitres uniques et 11 présidents de conseil d'arbitrage. La Commission avait fait 8 nominations en 1979-80. Quoique les chiffres ne soient pas très importants, l'augmentation du pourcentage (87%) peut être significative. Sur la base du nombre de décisions de conseils d'arbitrage en matière de griefs qui ont été déposées à la Commission, il y aurait des indications que cette procédure serait utilisée dans une mesure plus grande.

Tableau 9 Nominations pour Arbitrage de griefs, 1980-81

Classification du Conseil	Nombre de nominations par la CRTE	Nature des nominations
Conseils scolaires — Élémentaires	1	Président de Conseil d'arbitrage
Conseils scolaires — Secondaires	8	3 arbitres uniques 5 présidents de conseils d'arbitrage
Conseils scolaires de comté et de district des écoles catholiques séparées	5	Présidents, Conseils d'arbitrage
Autres conseils scolaires	-	-

9. Votes contrôlés: Offre finale, Grève et Ratification

Avant toute grève, les enseignants doivent d'abord demander (par écrit) l'offre finale du Conseil concernant tous les points convenus et tous les points restant en litige. Un vote au scrutin secret sur l'offre finale du Conseil doit alors avoir lieu sous le contrôle de la Commission. Si les enseignants rejettent cette offre, ils peuvent tenir un second vote au scrutin secret, à nouveau sous le contrôle de la Commission, pour décider s'ils sont en faveur de la grève.

Comme l'indique le Tableau 10, la Commission n'a été appelée en 1980-81 qu'à contrôler 5 votes chez les enseignants sur des dernières offres de conseils, et seulement 3 sur des grèves. La Commission a surveillé également trois votes de ratification de convention après la fin d'un grève. Le Tableau 10 indique également le nombre des votes sur des offres finales et des grèves que la CRTE a contrôlés depuis l'adoption de la Loi. En 1980-81, tant en pourcentages qu'en termes absolus, le nombre des votes était inférieur à celui de toutes les périodes précédentes. En d'autres mots, en termes absolus et relatifs, ***le nombre des négociations ayant donné lieu à des moyens de pression a été inférieur en 1980-81 à celui de toute autre période précédente.***

Tableau 10 Votes contrôlés sur Offre finale de conseil, Grève et Ratification, 1975-76 à 1980-81

Vote	1975-76	1976-77	1977-78	1978-79	1979-80	1980-81
Votes sur Offre finale de Conseil						
Élémentaires	-	-	2	1	1	-
Secondaires	15*	5	8	9	12	1
CESC	-	5	5	3	12	3
Autres	-	-	-	1	1	1
Total	15	10	15	14	26	5
Votes sur la grève						
Élémentaires	-	-	1	1	1	-
Secondaires	15*	4	7	4	9	1
CESC	-	1	4	2	7	2
Autres	-	-	-	1	1	-
Total	15	5	12	8	18	3
Votes de ratification						
Élémentaires	-	-	-	-	2	-
Secondaires	-	1	5	2	4	2
CESC	-	-	1	-	2	1
Autres	-	-	-	-	-	-
Total	-	1	6	2	8	3

*Remarque: Les Conseils scolaires de l'Agglomération torontoise ont été comptés individuellement.

10. Détermination de bonne foi en cours de négociation

En 1980-81, la Commission a reçu deux plaintes pour absence de bonne foi en cours de négociation. La Commission a également dû s'occuper d'une troisième plainte qui avait été déposée durant la période de négociation précédente. Le Tableau 11 indique le résultat de ces plaintes. Une plainte déposée par les enseignants du Conseil scolaire des Écoles catholique de Hamilton-Wentworth est encore en suspens.

Tableau 11 Accusations pour absence de bonne foi en cours de négociation, 1980-81

Demandeur	Défendeur	Résultat
Section affiliée à l'O.S.S.T.F.*	Conseil scolaire du comté de Stormont, Dundas et Glengarry	Terminé
Section affiliée à l'O.S.S.T.F.	Conseil scolaire de Durham	Terminé
T. Mangan O.E.C.T.A.	C.E.S.C. de Hamilton-Wentworth	En suspens

* Procédure entamée durant l'année précédente.

11. Avis

Tous les cas où des moyens de pression avaient été utilisés furent résolus par des négociations volontaires entre les parties. Toutefois, lors de la grève du District 37 de l'OSSTF contre le Conseil scolaire de Leeds et Grenville, la Commission dut faire face à une situation complexe et unique en son genre. Au cours des années, la Commission avait régulièrement observé comme principe que chaque litige devait être examiné et traité selon ses propres mérites. Le litige débuta le 7 mai lorsqu'après 15 mois de négociations, les enseignants se mirent en grève contre le Conseil. Au début de juin les élèves avaient manqué 25 jours de classe (5 semaines) et la situation se détériorait. La dispute ne prendrait manifestement pas fin avant la fin de juin. Pour la première fois depuis l'adoption de la Loi, la Commission était confrontée à la possibilité d'un arrêt total du travail affectant deux années scolaires.

À la suite de cette situation, la Commission donna comme instructions au Président d'adresser une lettre au Ministre de l'Éducation, ce qu'il fit le 11 juin. Cette lettre, qui fut lue à l'Assemblée législative, recommanda que le Ministre:

> "envisage de recourir à la législation avant l'ajournement de la session, pour mettre fin à la grève à l'École secondaire de Leeds et Grenville, et que la promulgation de cette législation par le Lieutenant Gouverneur en Conseil soit différée jusqu'à la date qu'indiquerait la Commission aux termes de l'Article 60 (1)(h)."

La Proposition 124, Loi concernant le litige entre les enseignants et le Conseil scolaire du comté de Leeds et Grenville, fut adoptée le 3 juillet mais sans être promulguée. À l'époque de l'adoption de la Proposition 124, les élèves des Écoles secondaires de Leeds et Grenville avaient manqué 6 semaines de classe, dont le temps pour les examens finaux. Parmi les principaux points de la Loi nous citerons:

1. Le choix d'offre finale serait utilisé pour résoudre tous les points demeurés en litige;

2. Le choix de l'arbitre-sélecteur serait fait par la Commission;

3. Le terme de la convention s'étendrait du 1er septembre 1980 au 31 août 1983.

Le fait que cette législation fut adoptée mais non promulguée permit à la Commission d'offrir certaines assurances aux parents, aux élèves et au public qu'elle prenait sérieusement soin de leurs préoccupations. Elle a permis également à la Commission d'étudier le problème de ne pas compromettre les études sans interrompre ou geler les négociations. En d'autres termes, la Proposition 124 a fait pression sur les deux parties pour qu'elles concluent un accord de leur propre initiative. Après l'adoption de la Proposition 124 en juillet, la CRTE fit savoir aux parties qu'elle demandait les opinions des personnes intéressées et des organisations de la communauté sur les études compromises des élèves. La Commission estimait qu'à cause de la pression que la Proposition 124 exerçait sur les parties, elle pouvait agir ainsi aux termes de cette Proposition sans exercer les effets négatifs usuels sur les négociations.

Le 17 août, les parties rencontrèrent le Docteur W. Marcotte, le médiateur nommé par la Commission. Des sessions de médiation intensives se déroulèrent durant le restant du mois à la suite desquelles les enseignants ratifièrent une convention provisoire le 7 septembre 1981, date de la Fête du Travail. Les écoles purent ouvrir leurs portes le lendemain à la date normalement prévue pour le trimestre d'automne.

APPENDICE A PUBLICATIONS EN 1980-81

Conventions collectives entre conseils scolaires et enseignants: Résumés individuels

Résumé dans la Province

Arbitrage des griefs: Résumés de décisions d'arbitrage concernant des litiges entre les parties, prises conformément à la Loi sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants.

Placement des enseignants: Distribution de la grille des enseignants de l'Ontario, Totaux des enseignants et des inscriptions (31 janvier 1981).

Série Monographies

- Nº 16 Analyse chronologique de conventions collectives, 1975-76 à 1979-80
- Nº 17 Clauses de congé, 1979-80
- Nº 18 Statistiques sur les rémunérations 1979-80
- Nº 19 Moyenne pondérée des traitements sur grille, 1979-80 et 1980-81
- Nº 20 Rapports élèves-enseignants, 1976-80
- Nº 21 Régimes d'avantages sociaux assurés et de gratifications de retraite, 1980-81
- Nº 22 Statistiques sur les rémunérations, 1980-81
- Nº 23 Moyenne pondérée des traitements sur grille 1980-81 et 1981-82
- Nº 24 Rapport entre le nombre des élèves et celui des enseignants, 1976-1981

Série Clauses

- Nº 15 Régimes de traitement différé et d'Encouragement à la pension, 1980-81
- Nº 16 Clauses concernant les emplois vacants et les mutations, 1980-81
- Nº 17 Procédures disciplinaires et autres Mesures affectant la Sécurité de l'Emploi: Évaluations de l'Enseignant, Juste Cause, Retenue de l'Augmentation et Accès aux Dossiers personnels, 1980-81.

Brochures:

Assistance Technique: Programme destiné à améliorer les relations entre les conseils scolaires et les enseignants.

La Commission des relations de travail en éducation et l'arbitrage des griefs.

APPENDICE B RELEVÉ DES MOYENS DE PRESSION

Moyens de pression, 1975-76 à 1980-81

Moyens de pression, 1975-76 à 1980-81

Année/ Conseil scolaire	Total des journées de classe perdues	Journ. de cl. perd. moins grève du zèle
1975-76 Secondaires (6):*		
**Central Algoma	35	35
Comté de Kent	66.5	13.5
**Kirkland Lake	44	44
**Agglomération torontoise	38	38
**Sault Ste. Marie	46	13
**Windsor	27	26
Moyenne de l'année	42.7	28.2
	(40.6)***	(32.7)***
1976-77 Secondaires (2):		
Peel	44	0
Stor., Dundas, Glengarry	24	24
Moyenne de l'année	34.0	12.0
C.E.S.C. (1):		
Durham		
Moyenne de l'année	9.0	9.0
1977-78 Secondaires (5):		
Essex	16	16
Huron	31	31
Perth	41	0
**Renfrew	73	44
Wentworth	49	16
Moyenne de l'année	42.0	26.7
C.E.S.C. (1):		
Essex		
Moyenne de l'année	34.0	34.0
1978-79 Secondaires (3):		
Haldimand	36	36
Kirkland Lake	30	26
Comté de York	5	2
Moyenne de l'année	23.7	21.3
1979-80 Élémentaires (2):		
Brant	22	22
Peel	14	13
Moyenne de l'année	18	17.5
Secondaires (3):		
Lambton	39	39
North York	40	0
**Sudbury	56	56
Moyenne de l'année	45.0	47.5
C.E.S.C. (2):		
Frontenac	14	14
Nipissing	18	18
Moyenne de l'année	16.0	16.0
1980-81 Secondaires (3):		
Bruce	40	38
Leeds et Grenville	30	30
Norfolk	48	47
Moyenne de l'année	39.3	38.3
C.E.S.C. (1):		
Essex	9	9
Moyenne de l'année	9.0	9.0

* 11 moyens de pression si Agglomération torontoise = 6
** Avis donné aux termes de l'Article 60 (1)(h)
*** Moyenne si Agglomération torontoise = 6

APPENDICE C ÉTAT DES DÉPENSES, 1er AVRIL 1980 — 31 MARS 1981

Catégories		Budget $	Dépenses effectives $
Traitements et rémunérations		**415.200**	**403,838**
Avantages sociaux		**60,000**	**52,695**
Transports et communications		**123,900**	**148,234**
Communications	7,500	15,210	
Courrier	8,000	10,050	
Colis	500	319	
Déplacements--Fonctionnaires	32,900	34,948	
Déplacements-Autres	75,000	87,707	
Services		**336,500**	**326,195**
Publicité	1,000	5,403	
Location, Photocopieuse	6,500	7,649	
Traitement des données	25,000	28,001	
Frais de ménage	0	767	
Frais des conférences	10,000	9,047	
Commissaires	30,000	28,524	
Services spécialisés	222,500	202,906	
Entretien de l'immeuble	500	369	
Entretien du matériel	1,000	450	
Services spéciaux	40,000	43,079	
Matériel		**54,500**	**57,412**
Mobilier de bureau	1,000	0	
Machines et matériel de bureau	0	1,076	
Fournitures médicales	0	6	
Fournitures de bureau	8,000	2,468	
Frais d'imprimerie	45,000	53,862	
Divers	0	0	
Tranferts dans autres sections	500	0	
Total		**990,100**	**988,374**